

## Verordening Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Steenwijkerland 2024

De raad van de gemeente Steenwijkerland;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 12 december 2023;

gelet op de artikelen 8a, lid 1, aanhef en onder a, c, d en e en lid 2 en artikel 10b, lid 5 en 7, Participatiewet en artikel 36 IOAW/IOAZ;

overwegende de wettelijke noodzaak tot aanpassing van de huidige verordeningen Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Steenwijkerland 2018 en Verordening Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Steenwijkerland 2018;

besluit vast te stellen de:

### Verordening Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Steenwijkerland 2024

#### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

##### Artikel 1. Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - AWB: de Algemene Wet bestuursrecht;
  - arbeidsbeperking: door een aandoening van psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard of door psychosociale of multiproblematiek belemmerd worden bij het verkrijgen en/of behouden van werk;
  - arbeidsinschakeling: aan het werk (kunnen) gaan;
  - beschut werk: werk in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden;
  - college: burgemeester en wethouders van de gemeente Steenwijkerland;
  - doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onderdeel a, Pw;
  - doelgroepregister: register waarin mensen staan die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak. De banenafpraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking;
  - loonkostensubsidie wettelijke doelgroep; bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking die in hun werk niet het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. De loonkostensubsidie is het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het WML en bedraagt maximaal 70% van het WML;
  - indienstnemingsubsidie; bedoeld voor personen die niet onder de doelgroep van de loonkostensubsidie vallen, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, lid 1, onderdeel e, Pw). Het betreft een gemaximeerde subsidieregeling;
  - interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
  - interne jobcoaching: jobcoaching die door de werkgever wordt geregeld en waarvoor de werkgever subsidie ontvangt;
  - IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
  - IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - (externe) jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
  - jobcoaching in natura: jobcoaching die geboden wordt door een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. Er wordt geen subsidie verstrekt;
  - langdurige werkloosheid: werkloosheid die langer duurt dan één jaar;
  - mantelzorg; onbetaalde en vaak langdurige zorg die iemand geeft aan naasten, bijvoorbeeld aan een partner, ouder of kind, een buurman, vriend of kennis.

- norm: de hoogte van de bijstandsnorm bedoeld in artikel 5, onderdeel c, Pw. De hoogte hangt af van de woon- en leefsituatie en leeftijd van de inwoner;
  - overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, lid 2, onderdeel f, Pw;
  - persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, lid 1 en lid 3, Pw en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da Pw;
  - Pw: Participatiewet;
  - voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
  - werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
  - werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d, lid 1 of lid 2, Pw met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
2. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Pw, de Awb en de Gemeentewet.

## Hoofdstuk 2 Beleid

### Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het college biedt de doelgroep ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover het college deze ondersteuning noodzakelijk vindt.
2. Het college onderzoekt de individuele wensen, acties gericht op vergroting van zelfstandigheid, mogelijkheden en capaciteiten van een persoon om de ondersteuning zo doelmatig en duurzaam mogelijk te realiseren. Waar mogelijk wordt rekening gehouden met individuele wensen. Het college legt dat vast in het trajectplan van de persoon.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van de persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat de persoon is opgenomen in het doelgroepregister of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar; en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

## Hoofdstuk 3 Voorzieningen

### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
  - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 Pw en de artikelen 13 en 37 IOAW/IOAZ niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, lid 1, onderdeel a, onder 2°, Pw;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
  - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of



- b. vrijwilligerswerk;
- c. andere vormen van maatschappelijke participatie of werk.

### **Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Het college kan, overeenkomstig artikel 10f Pw, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

### **Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in lid 1 wordt verstrekt overeenkomstig artikel 3 en de bepalingen van Hoofdstuk 3A.

### **Artikel 11. Indienstnemingssubsidie personen behorend tot de doelgroep**

1. Het college kan een indienstnemingssubsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon behorend tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De indienstnemingssubsidie is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen in organisaties in organisaties met of zonder winstoogmerk.
3. De indienstnemingssubsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de indienstnemingssubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een daarvoor vastgesteld formulier.
4. De indienstnemingssubsidie bedraagt ten hoogste 50% van de loonkosten gedurende het eerste halfjaar en 25% gedurende het tweede halfjaar.
5. Het college bepaalt bij de subsidieverlening de tijdstippen en wijze van uitbetaling. Het college kan voorschotten verstrekken op de subsidie welke worden verrekend met de vatstelling.
6. De indienstnemingssubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt en voldaan wordt aan Europese regelgeving.

### **Artikel 12. Werkervaringsplaats en proefplaatsing**

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep, als dit voor hem noodzakelijk wordt geacht, een werkervaringsplek of proefplaatsing aanbieden om onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een werkervaringsplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Het doel van een proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats.
3. Een werkervaringsplek kan worden aangeboden voor maximaal 6 maanden. Indien de arbeidsmarktkansen worden vergroot, kan dit eenmalig worden verlengd met 6 maanden. Partijen sluiten een schriftelijke overeenkomst. In de overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkervaringsplek; en
  - b. de werkzaamheden; en
  - c. de wijze waarop de begeleiding plaats vindt.
4. Een proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden. Voorwaarden voor het verkrijgen van een proefplaatsing zijn:
  - a. de proefplaatsing wordt gedurende 2 maanden aansluitend uitgevoerd, met maximaal één verlenging van 4 maanden, en;
  - b. de proefplaatsing is gekoppeld aan een dienstverband, en;
  - c. er worden alleen werkzaamheden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de proefplaatsing, en;
  - d. er is een overeenkomst gesloten over de proefplaatsing, en;
  - e. de werkgever schriftelijk de intentie uitspreekt om belanghebbende bij gebleken geschiktheid na de proefplaatsing in dienst te nemen.
5. Het college plaatst de persoon niet als hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

## Hoofdstuk 3A Specifieke bepalingen

### Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

#### Artikel 13. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d Pw, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Bij een beschikking op aanvraag stuurt het college de beschikking naar de aanvrager (werkgever of de persoon) en de medebelanghebbende (werkgever of persoon die niet de aanvraag heeft ingediend).
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, lid 1, onder a, Pw.
4. Het college stelt binnen 4 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, lid 5, Pw.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

### Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

#### Artikel 14. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud. Wanneer iemand VSO/PRO-onderwijs heeft genoten geldt de minimale leeftijd van 18 jaar niet;
  - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
  - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
  - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
  - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
  - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

#### Artikel 15. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 4 weken na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Het college onderzoekt of integrale samenwerking nodig is. Zo ja, dan zal worden samengewerkt met andere partijen, zoals bijvoorbeeld instanties op het gebied van gezondheidszorg, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn of wonen. Dit om te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, lid 2, onderdeel g, onder 1, Pw of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, lid 2, onderdeel g, onder 2, Pw.
4. Het college maakt na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek dat wordt neergelegd in een onderzoeksverslag.
5. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

#### Artikel 16. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
  - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;

- b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
  - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
  - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
  - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
  - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Als de aanvraag wordt afgewezen moet het college de reden van de afwijzing goed gemotiveerd in de beschikking vermelden.

### **Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

#### **Artikel 17. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente Steenwijkerland.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

#### **Artikel 18. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen.
2. Lid 1 geldt niet als voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
3. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

#### **Artikel 19. Interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

#### **Artikel 20. Jobcoaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
  - a. de jobcoach beschikt over minimaal Hbo werk- en denkniveau;
  - b. de jobcoach heeft een jobcoach opleiding gevolgd;
  - c. de jobcoach heeft een registratie in het Register Loopbaancoach (voormalig Noloc Jobcoach) of het NVS-Beroepenregister voor jobcoaches en/of is werkzaam bij een organisatie die een Blik op werk of Oval Keurmerk heeft of een jobcoach erkenning heeft van het UWV.
  - d. de jobcoach heeft ervaring op het gebied van jobcoaching;
  - e. de jobcoach heeft kennis van de specifieke doelgroep met een arbeidsbeperking, regionale arbeidsmarkt (ontwikkelingen) en de regionale sociale kaart;
  - f. de jobcoach zorgt ervoor dat zijn kennis en vaardigheden actueel blijven en investeert in na- en bijscholing.
2. Een uitzondering op de gestelde voorwaarden van lid 1 geldt voor situaties waarin een werknemer met baan en bijbehorende jobcoach binnenkomt bij de gemeente, bijvoorbeeld als gevolg van verhuizing of een stageplek vanuit het VSO/PRO onderwijs. De jobcoach moet binnen 1 jaar alsnog aan de in lid 1 gestelde eisen voldoen.
3. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes:
  - licht: jaar 1, 6%, jaar 2, 3% en jaar 3 en daaropvolgende jaren 3% van het aantal overeengekomen werkuren;

- midden: jaar 1, 10%, jaar 2, 5%, jaar 3 en daaropvolgende jaren 3% van het aantal overeengekomen werkuren;
  - intensief: jaar 1, 15%, jaar 2, 7,5%, jaar 3 en daaropvolgende jaren 6% van het aantal overgekomen werkuren.
4. Het college kan van de in lid 3 bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
  5. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, kan het college deze bij voorrang aanbieden.
  6. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Als de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

#### **Artikel 21. Jobcoaching in natura**

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikel 16 tot en met 20 en artikel 22 van deze verordening van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 22. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 16 tot en met 20 en 22, worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
  - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
  - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

#### **Paragraaf 3A.4 Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

#### **Artikel 23. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die tot de doelgroep behoort. De vervoersvoorziening moet noodzakelijk zijn om naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie te reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
  - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### **Artikel 24. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

#### **Artikel 25. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. De meeneembare voorziening wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

#### **Artikel 26. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren.

#### **Hoofdstuk 4 Slotbepalingen**

#### **Artikel 27. Hardheidsclausule**

Het college kan in een bijzonder geval afwijken van de bepalingen in deze verordening voor zover toepassing ervan leidt tot een onbillijkheid van zwaarwegende aard.

#### **Artikel 28. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht**

1. De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Steenwijkerland 2018 wordt ingetrokken.
2. De Verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Steenwijkerland 2018 wordt ingetrokken.
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Steenwijkerland 2018, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Steenwijkerland 2018 voor de duur:
  - a. van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
4. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
5. De Verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Steenwijkerland 2018 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.

#### **Artikel 29. In werkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht inwerking op 1 januari 2024.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Steenwijkerland 2024.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 13 februari 2024.*

*De raad voornoemd,*

*de griffier,  
A. ten Hoff*

*de voorzitter,  
J.H. Bats*