

Was-Wordt lijst Re-integratieverordening Participatiewet 2015

De Re-integratieverordening Participatiewet 2015 wordt gewijzigd voor de onderdelen proefplaatsing (artikel 9), persoonlijke ondersteuning (artikel 15), meeneembare voorzieningen (artikel 15a) en loonkostensubsidie gericht op re-integratie (artikel 18). In dit document is een overzicht opgenomen van de wijzigingen, voorzien van een toelichting. Omwille van de overzichtelijkheid zijn alleen inhoudelijke wijzigingen opgenomen en louter redactionele wijzigingen niet.

Was-Wordt lijst

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
<p>Artikel 4 Lid 4 4. Het college kan de volgende voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep:</p> <p>a. voorzieningen gericht op re-integratie met als doel het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aanbodversterking (artikel 6) - participatieplaats gericht op re-integratie (artikel 7) - werkstage (artikel 8) - proefplaatsing (artikel 9) - detacheringsbaan (artikel 10) - uitstroompremie (artikel 11) - ondersteuning bij leer-werktraject jongere (artikel 13) - scholing (artikel 14) - persoonlijke ondersteuning (artikel 15) - zelfstandig beroep (artikel 16) <p>b. voorzieningen gericht op participatie in de Edese samenleving door het uitvoeren van onbetaalde werkzaamheden, mantelzorg of vrijwilligerswerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - participatieplek gericht op mee doen (artikel 17) <p>c. voorziening gericht op de werkgever die een persoon uit de doelgroep een dienstverband biedt voor een door het college nog nader te bepalen minimale duur</p> <ul style="list-style-type: none"> - loonkostensubsidie gericht op re-integratie (artikel 18) - no-riskpolis (artikel 19) 	<p>Artikel 4 Lid 4 4. Het college kan de volgende voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep:</p> <p>a. voorzieningen gericht op re-integratie met als doel het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aanbodversterking (artikel 6) - participatieplaats gericht op re-integratie (artikel 7) - werkstage (artikel 8) - proefplaatsing (artikel 9) - detacheringsbaan (artikel 10) - uitstroompremie (artikel 11) - ondersteuning bij leer-werktraject jongere (artikel 13) - scholing (artikel 14) - persoonlijke ondersteuning (artikel 15) - zelfstandig beroep (artikel 16) <p>b. voorzieningen gericht op participatie in de Edese samenleving door het uitvoeren van onbetaalde werkzaamheden, mantelzorg of vrijwilligerswerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - participatieplek gericht op mee doen (artikel 17) <p>c. voorziening gericht op de werkgever die een persoon uit de doelgroep een dienstverband biedt voor een door het college nog nader te bepalen minimale duur</p> <ul style="list-style-type: none"> - loonkostensubsidie gericht op re-integratie (artikel 18) - no-riskpolis (artikel 19) <p>d. meeneembare voorzieningen (artikel 20)</p>

Toelichting:

Aan de opsomming van voorzieningen in artikel 4 wordt aan lid 4 een sub d. toegevoegd. Deze toevoeging betreft de meeneembare voorzieningen. Een verdere toelichting staat bij het nieuwe artikel 20. Dit betekent dat de artikelen 21, 22 en 23 in hoofdstuk 6 Slotbepalingen opnieuw worden genummerd naar 22,23 en 24.

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
<p>Artikel 9 Proefplaatsing 1. Het college kan een persoon een proefplaatsing aanbieden voor maximaal 3 maanden als opstap naar het bewerkstellingen van een betaalde baan bij een reguliere werkgever. 2. De concrete toepassing van de proefplaatsing en de duur wordt bij plaatsing van de persoon met de werkgever overeengekomen.</p>	<p>Artikel 9 Proefplaatsing 1. Een proefplaatsing betreft het verrichten van reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling in reguliere arbeid te bevorderen van een persoon die behoort tot de doelgroep (hierna: belanghebbende). 2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden.</p>

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
	<p>3. De proefplaatsing kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. in de persoon van de belanghebbende gelegen factoren een langere periode noodzaken b. belanghebbende deze periode langer dan een week ziek is geweest; c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is; d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen. <p>4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal afspraken gemaakt over:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. het doel van de proefplaatsing; b. de duur van de proefplaatsing; c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek; d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd; e. de wijze van begeleiding; f. een intentieverklaring dat de werkgever belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van belanghebbende verlaagd moeten worden. g. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades; h. het feit dat door de proefplaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. i. dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen. Een proefplaatsing kan niet worden aangeboden indien belanghebbende eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener heeft gewerkt of stage heeft gelopen in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen.

Toelichting:

Het instrument proefplaatsing is van belang om belanghebbende en de betrokken werkgever actief met elkaar kennis te laten maken en draagt zo bij aan een succesvolle matching. Het instrument kan worden ingezet als de verwachting gerechtvaardigd is dat een plaatsing bij een reguliere werkgever binnen 2

maanden kan worden bewerkstelligd. De periode van 2 maanden kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximale duur van de proefplaatsing van 6 maanden, als dit in het belang van belanghebbende is. Omdat het instrument wordt ingezet bij een verwachting dat plaatsing binnen 2 maanden mogelijk zou moeten zijn, zal een verlenging goed onderbouwd moeten worden, waarbij het belang van belanghebbende centraal staat. Een verlenging tot 6 maanden zou daarmee in principe tot de uitzonderingen moeten behoren.

Lid 3 sub d biedt de mogelijkheid om de proefplaatsing te verlengen indien langer dan 2 maanden nodig is om de loonwaarde van belanghebbende te kunnen bepalen. In het belang van belanghebbende dient in die gevallen te worden beoordeeld of de proefplaatsing omgezet kan worden naar een dienstverband, bijvoorbeeld met een forfaitaire loonkostensubsidie.

Om iedereen duidelijkheid te geven over de invulling van de proefplaatsing en de intentie van de werkgever om belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, ook daadwerkelijk een reguliere baan aan te willen bieden, worden schriftelijke afspraken gemaakt.

Uitgangspunt is dat – vanwege het doel van de proefplaatsing - het aantal werkzame uren tijdens de proefplaatsing gelijk is aan het aantal werkzame uren in het dienstverband. Op basis van sub f dient de werkgever dit ook vooraf te verklaren. Hierdoor wordt voorkomen dat belanghebbende meer uren met behoud van uitkering aan de slag gaat dan het aantal uren waarvoor hij uiteindelijk in dienst wordt genomen. Het kan echter voorkomen dat tijdens de proefplaatsing blijkt dat belanghebbende niet in staat is het aantal werkzame uren ook daadwerkelijk te werken. In dat geval kan het aantal werkzame uren op basis van het dienstverband, in het belang van belanghebbende, lager worden vastgesteld.

Voorkomen moet worden dat misbruik wordt gemaakt van de voorziening. Vandaar dat de werkgever op basis van lid 4 sub h moet verklaren dat er geen sprake is van verdringing of het onverantwoord beïnvloeden van de concurrentieverhouding. In dat kader dient door de werkgever te worden verklaard dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor die functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

Een proefplaatsing wordt niet ingezet indien de werkgever en belanghebbende, bijvoorbeeld op basis van een stage of eerdere werkzaamheden bij de werkgever, al een goede inschatting kunnen maken van de geschiktheid van de belanghebbende. Tenzij er een wijziging optreedt in de situatie van belanghebbende. Van een dergelijke wijziging kan bijvoorbeeld sprake zijn indien belanghebbende zijn houding en gedrag wijzigt of indien de werkzaamheden gewijzigd zijn.

Artikel 15 Persoonlijke ondersteuning

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
<p>Artikel 15 Persoonlijke ondersteuning Het college kan aan een persoon uit de doelgroep persoonlijke ondersteuning bieden in de vorm van (tijdelijke) begeleiding op de werkplek, als hij niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.</p>	<p>Artikel 15 Persoonlijke ondersteuning</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep (hierna: belanghebbende) kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. 2. Onder een jobcoach wordt verstaan de persoon die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken systematisch ondersteunt. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de belanghebbende te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken. 3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt minimaal iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is. 4. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
	<p>arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats met een maximum van 3 jaar.</p> <p>5. Indien belanghebbende vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.</p> <p>6. Het college betreft de belanghebbende en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.</p> <p>7. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.</p> <p>8. Het college kan naar aanleiding van de aanvraag daartoe besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. een collega, in dienst van de werkgever, die: <ol style="list-style-type: none"> i. een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek; ii. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies; iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden. b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die: <ol style="list-style-type: none"> i. tenminste hbo werk- en denkniveau heeft; ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald. c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die: <ol style="list-style-type: none"> i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten, of ii. die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV' of iii. een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald. <p>9. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.</p>

Toelichting artikel 15 Persoonlijke ondersteuning

Persoonlijke ondersteuning is in eerste instantie gericht op de ondersteuning van de medewerker. Dat betekent dat de belanghebbende actief betrokken wordt bij de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven en- binnen de kaders – aangesloten wordt bij de wensen van de belanghebbende.

In artikel 15 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de belanghebbende met

beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de belanghebbende zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel de belanghebbende te begeleiden naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Een jobcoach is dan ook meer dan een collega die iemand inwerkt of die als vraagbaak functioneert tijdens de eerste inwerkperiode.

Zowel voor wat betreft het aantal in te zetten begeleidingsuren bij externe jobcoaching (jobcoach ter beschikking gesteld door de gemeente) en de hoogte van de vergoeding interne jobcoaching (werkgever begeleidt zelf de belanghebbende en ontvangt hiervoor van de gemeente een vergoeding) wordt aangesloten bij de vergoedingensystematiek van het UWV, "*Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016*" (e.v.) en de "*Normbedragen Voorzieningen 2018*" (e.v.).

De werkgever kan op basis van lid 8 verzoeken om zelf zorg te mogen dragen voor de begeleiding van belanghebbende en in aanmerking te komen voor een vergoeding "interne jobcoaching". Om de kwaliteit van de begeleiding te bewaken zijn kwaliteitseisen gesteld, afhankelijk van de wijze waarop de werkgever de begeleiding vorm wil geven.

Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de eisen die gesteld worden aan een collega die in dienst is bij de werkgever en belanghebbende inwerkt, de professionele jobcoach in dienst bij de werkgever en de jobcoach die ingehuurd wordt door de werkgever. Van de collega, in dienst van de werkgever, wordt in ieder geval verwacht dat hij voldoende ervaring heeft en een training heeft gevolgd zoals bijvoorbeeld de Harriet-training of de Mentorwijs training. Van een professionele jobcoach worden daarentegen hogere eisen gesteld. De ondersteuningsbehoefte van belanghebbende zal uiteindelijk bepalen of een professionele jobcoach noodzakelijk is.

Artikel 18 Loonkostensubsidie gericht op re-integratie

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
<p>Artikel 18 Loonkostensubsidie gericht op re-integratie</p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.</p> <p>2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en maximale duur van de loonkostensubsidie vast.</p> <p>3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:</p> <ol style="list-style-type: none"> onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding tenminste een door het college vast te stellen periode werkloos is geweest. geen startkwalificatie bezit; ouder is dan een door het college vast te stellen leeftijd, of alleenstaande ouder is. <p>4. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.</p> <p>5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.</p>	<p>Artikel 18 Loonkostensubsidie gericht op re-integratie</p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een medewerker die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.</p> <p>3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker als bedoeld in hetzelfde lid.</p> <p>4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.</p> <p>5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:</p> <ol style="list-style-type: none"> de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, m.u.v. de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is; hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing; de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

Doel van het instrument “loonkostensubsidie als re-integratieinstrument” is het leveren van een bijdrage om de afstand tot de arbeidsmarkt van de gemeentelijke re-integratiedoelgroep te verkleinen. Deze brede doelstelling biedt het college de mogelijkheid om maatwerkafspraken met werkgevers te maken. Zo kan bijvoorbeeld de loonkostensubsidie berekend worden op basis van een gemiddelde verdien capaciteit of kan rekening worden gehouden met een te verwachten oplopende verdien capaciteit.

Nota bene: de voorziening wijkt af van de loonkostensubsidie voor mensen die niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen (art. 10d Participatiewet) en waarbij sprake dus is van compensatie van een lagere productiviteit.

In principe wordt de voorziening niet langer dan een jaar toegekend. In die gevallen dat dit wel langer wordt toegekend, wordt na maximaal 12 maanden gekeken of het verstrekken van de loonkostensubsidie nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand van belanghebbende tot de arbeidsmarkt.

Voor wat betreft het begrip loonkosten wordt uitgegaan van het brutoloon inclusief werkgeverslasten. Dit sluit aan bij de vergoedingssystematiek voor mensen met een arbeidsbeperking en voorkomt onduidelijkheden in de uitvoering. Daarnaast wordt zo voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met verschillende berekeningen als zij bijvoorbeeld zowel iemand met een arbeidsbeperking als iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen.

Artikel 20 Meeneembare voorzieningen

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
<p>Artikel 20 Intrekken oude verordening De 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' wordt ingetrokken.</p>	<p>Artikel 20 Meeneembare voorzieningen</p> <ol style="list-style-type: none">1. Definities:<ol style="list-style-type: none">a. Meeneembare voorziening:<ol style="list-style-type: none">i. een op een medewerker met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten;ii. het gaat om een voorziening die niet aard- en nagelvast is en;iii. waarover een werkgever normaliter niet beschikt.b. Belanghebbende in de zin van dit artikel: de medewerker met een arbeidsbeperking die een meeneembare voorziening nodig heeft.2. Aan een belanghebbende kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:<ol style="list-style-type: none">a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden.c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de belanghebbende en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen proportioneel te zijn.3. In afwijking van artikel 2 onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.4. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.5. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en /of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

Toelichting artikel 20 Meeneembare voorzieningen

Onder noodzakelijkheid (lid 1 sub s) wordt verstaan dat de belanghebbende zonder de voorziening in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Onder 'niet aard- en nagelvast' wordt verstaan een voorziening die niet vastzit aan een gebouw. Denk aan bijvoorbeeld orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. Onder meeneembare voorziening vallen ook de kosten die gemaakt worden voor bijvoorbeeld een training die nodig is voor de belanghebbende om de voorziening te kunnen gebruiken. De gemeente is niet verantwoordelijk voor voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren.

Bij een voorliggende voorziening (lid 2 sub c) kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de (basis, aanvullende) ziektekostenverzekering (en waar een eigen bijdrage voor wordt gevraagd), Wmo of UWV.

Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn (lid 2 sub e), wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.

Adequaat (lid 4) houdt in dat de voorziening haar doel moet bereiken op het gebied van het kunnen uitvoeren van werkzaamheden/arbeidstoeleiding. In dit geval dat de belanghebbende door inzet van de meeneembare voorziening 'normaal' kan functioneren/naar behoren de werkzaamheden kan verrichten. Dit is de norm voor de bepaling of de goedkoopste voorziening ook adequaat werkt. Voldoen meerdere voorzieningen aan dit criterium, dan zal de gemeente de goedkoopst adequate voorziening beschikken.

Een medewerker van de gemeente bepaalt op basis van maatwerk waar behoefte aan is: is het logisch of wenselijk om de meeneembare voorziening wel of niet in bruikleen te geven (lid 5). Daarnaast maakt de professional een redelijkheidsoverweging. De kosten van de voorziening moeten in redelijke verhouding staan tot de baten. Hierover kunnen afspraken gemaakt worden in de (arbeids-) overeenkomst.

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
<p>Artikel 21 Overgangsrecht</p> <p>1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012', die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' voor de duur:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. van een door het college bij nadere regel vast te stellen periode, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a. <p>2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Deze voortzetting is niet langer dan de periode waarvoor de voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012 is toegekend.</p> <p>3. De 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.</p>	<p>Artikel 21 Intrekken oude verordening</p> <p>De 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' wordt ingetrokken.</p>

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
<p>Artikel 22 Inwerkingtreding en citeertitel</p> <p>1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.</p> <p>2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015.</p>	<p>Artikel 22 Overgangsrecht</p> <p>1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012', die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' voor de duur:</p>

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
	<p>a. van een door het college bij nadere regel vast te stellen periode, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of</p> <p>b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.</p> <p>2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Deze voortzetting is niet langer dan de periode waarvoor de voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012 is toegekend.</p> <p>3. De 'Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012' blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.</p>

Verordening (oud)	Verordening (nieuw)
	<p>Artikel 23 Inwerkingtreding en citeertitel</p> <p>1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.</p> <p>2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Ede 2015.</p>

Toelichting

In verband met het invoegen van een nieuw artikel 20 worden de daaropvolgende artikelen die onderdeel zijn van hoofdstuk 6 Slotbepalingen van de verordening opnieuw genummerd. De oorspronkelijke tekst uit de verordening blijft hetzelfde en wordt slechts verplaatst.

De toelichting op artikel 21. Overgangsrecht van de verordening (oud) wordt gewijzigd in artikel 22. Overgangsrecht. De toelichtende tekst komt te luiden:

In artikel 22 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 5, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 22, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste een door het college bij nadere regel te bepalen duur of - als dit eerder is - de duur dat deze zijn verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De door het college bij nadere regel te bepalen periode begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Belanghebbenden houden dus in beginsel recht op toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede gedurende de door het college vastgestelde periode na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 22, tweede lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na afloop van de door het college vastgestelde periode is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de

voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan de door het college bij nadere regel vastgestelde periode. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Ede 2012 van toepassing (artikel 22, derde lid, van deze verordening).