

Artikelsgewijze toelichting

Algemeen

Voor het nemen van besluiten in de uitvoering en het opstellen van beleidsregels is in deze verordening opgenomen dat het college hiertoe bevoegd is.

In de Gemeenschappelijke Regeling Senzer zijn deze bevoegdheden gedelegeerd aan het Dagelijks bestuur van Senzer. Dus overal waar “college” staat worden deze bevoegdheden uitgeoefend door het Dagelijks bestuur van Senzer.

Aanbod voor ondersteuning in verordening.

De gemeente geeft in een verordening aan welk gevarieerd aanbod voor ondersteuning beschikbaar is. Uitgangspunt is dat het aanbod alle vormen van persoonlijke ondersteuning bevat.

In artikel 8a, tweede lid, van de Participatiewet wordt een aantal onderdelen toegevoegd. Vanaf onderdeel d van dit tweede lid wordt nader gespecificeerd wat in ieder geval in de verordening moet worden opgenomen als het gaat om ondersteuning:

d. onder welke voorwaarden het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, die algemene bijstand ontvangt om op een proefplaats gedurende twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten;

e. met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, bedoeld in artikel 10, eerste lid: 1°.

de duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning en op welke wijze het college ervoor zorgdraagt dat die zowel in natura als door middel van subsidieverstrekking kan worden gerealiseerd; 2°. welke kwaliteitseisen aan een persoon als bedoeld in artikel 10, derde lid, onderdeel a, worden gesteld en op welke wijze die eisen worden geborgd; f. op welke wijze het college welke voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt die bestaan uit:

1°. een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken;

2°. een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische beperking;

3°. een meeneembare voorziening voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen; g. op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in:

1°. integrale ondersteuning, en

2°. voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.

Artikel 1. Definities

Ter verduidelijking wordt in de toelichting opgenomen dat onder doelgroep, zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet ook wordt bedoeld de kwetsbare jongeren.

Het gaat om jongeren tot 27 jaar die, gelet op artikel 41, vierde lid van de wet waarop de 4 weken zoektermijn niet van toepassing is en die

- a. loonkostensubsidie ontvangen of tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren;
- b. een medische urenbeperking hebben; of
- c. tot een jaar voor de aanvraag van bijstand op het praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs ingeschreven hebben gestaan. Dit geldt ook als zij voorafgaand aan de aanvraag al een baan hebben gehad.

Ter verduidelijking wordt in de toelichting een passage opgenomen over mantelzorg.

Mantelzorg is zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt gegeven aan een zorgvrager door één of meerdere personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening direct voortvloeit uit de sociale relatie. Zorgtaken kunnen leiden tot ontheffing van de arbeidsverplichting dan wel ontheffing van een aantal voorwaarden zoals genoemd in de re-integratie verordening.

Ter verduidelijking is de definitie praktijkroute toegevoegd.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

Dit artikel maakt voor de in te zetten voorzieningen een onderscheid tussen de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De begrippen zijn gedefinieerd in artikel 1, maar gemeenten kunnen ook een andere indeling hanteren (bijvoorbeeld op basis van de trede op de participatieladder). In dat geval zal zowel in artikel 1 als in dit artikel een aanpassing moeten plaatsvinden.

De verwijzingen in het eerste en tweede lid zijn afhankelijk van de voorzieningen die de gemeente kent en welke voorzieningen men voor welke doelgroep wenst in te zetten, waarbij men er ook voor kan kiezen om bepaalde voorzieningen voor alle doelgroepen in te zetten. Het derde lid bevat de basisomstandigheden waar bij de inzet van een voorziening rekening mee moet worden gehouden. Deze kunnen desgewenst nader worden aangevuld. In het vierde lid moet worden aangegeven wanneer de periodieke terugkoppeling met betrekking tot de inzet van de re-integratiemiddelen plaatsvindt. In het vijfde lid moet worden aangegeven welke gegevens men voor deze evaluatie verzamelt, zodat de verwerking hiervan kenbaar is.

Lid 1 en 2. De artikelen 5,8 en 9 zijn niet beschikbaar voor personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De participatiecoach beoordeelt in het individuele geval wat voor een persoon de meest passende re-integratievoorziening is die recht doet aan de arbeidskansen van het individu.

Het onderscheid dat wij maken is dat de voorziening 'sociale activering (artikel 5), participatieplaats (artikel 8) en beschut werk (artikel 9)' niet bestemd is voor personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.

Daar waar wordt gesproken over 'rekening met de omstandigheden van een persoon' wordt ook bedoeld op het 'doenvermogen' van een persoon.

In lid 5 is vastgelegd dat en waarover er in de jaarrekening verslag wordt gelegd over de uitvoering van het beleid.

Hoofdstuk 3

De huidige re-integratie verordening kent in hoofdstuk 3 een bepaling omtrent subsidie en budgetplafonds. In de modelverordening komt dit niet terug. In het kader van uniformiteit, keert het voormalige artikel omtrent subsidie- en budgetplafonds niet terug in de nieuwe re-integratie verordening.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De essentie van de beoordelingscriteria moet in de verordening worden opgenomen. De algemene criteria die in de verordening moeten worden vastgelegd, kunnen desgewenst nader door het college in beleidsregels worden uitgewerkt (artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht).

Voor de duidelijkheid de tekst zoals deze tot nu toe is opgenomen in de re-integratieverordening:

'Subsidie- en budgetplafonds

Het college kan subsidie- en budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- en budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.'

Artikel 3 lid 3 onder d moet in samenhang worden gezien met artikel 3 lid 4. Uiteraard speelt bij het beoordelen van de voorziening de noodzakelijkheid van de in te zetten voorziening een rol.

Artikel 4. Werkstage

Tot de langdurig werklozen wordt iedereen gerekend die 12 maanden of langer werkloos is. Zie ook cbs.nl

Criteria voor de werkstage zijn: behorend tot de doelgroep, niet actief geweest of behorend tot de doelgroep en er is sprake van langdurige werkloosheid. In beide gevallen kan iemand zich bijvoorbeeld omscholen en vanuit die hoedanigheid een werkstage inzetten.

Bij een werkstage gaat het om, met de inzet van goede begeleiding, het verkrijgen of onderhouden van arbeidsvaardigheden. Er is geen sprake van een dienstbetrekking. Deze kan naar aanleiding van de stage uiteraard wel worden aangeboden.

Toegevoegd sub c de groep die al wel heeft gewerkt en geen grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Door middel van een werkstage kan nieuwe werkervaring worden opgedaan waarmee de kans op baan wordt vergroot. Dit ter beoordeling van de participatiecoach.

In de beleidsregels worden de nu geldende wettelijke termijnen opgenomen voor de werkstage zijnde twee maanden met, onder voorwaarde, een verlenging tot maximaal vier maanden. De totale werkstage kan daarmee niet langer duren dan zes maanden. Opname in de beleidsregels maakt dat er vlot kan worden geanticipeerd op eventuele toekomstige wijzigingen in de termijnen.

Artikel 7. Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument. Het is noodzakelijk om op het niveau van de verordening of nadere regels een aantal randvoorwaarden te formuleren waaraan een scholingstraject dan in ieder geval moet voldoen. Deze regels kunnen betrekking hebben op het type scholing of opleiding dat wordt ingezet.

Lid 1 en 2. Het eerste lid is ook van toepassing op personen die ondersteuning nodig hebben bij de Nederlandse taal voor zover gericht op arbeidsinschakeling. Bij nadere regels wordt de mate van ondersteuning en of het gewenste taalniveau vastgesteld.

Lid 3 houdt rekening met eventuele bepalingen die gelden voor de kwetsbare jongeren.

Artikel 8. [vervallen]

Artikel is niet van toepassing. Op deze wijze wordt de volgorde van de artikelen van de modelverordening van de VNG aangehouden, wat de duidelijkheid vergroot.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

De voorziening beschut werk kan gecombineerd worden met andere voorzieningen die worden aangeboden en als zodanig zijn opgenomen in de verordening.

Lid 2 spreekt in de modelverordening onder a van arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de WMO-verordening en onder d van schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Deze bepaling is niet overgenomen in de re-integratieverordening aangezien Senzer deze voorziening niet aanbiedt. Wel wordt in de toelichting opgenomen dat doorverwijzing naar een WMO-loket of schuldhulpverlening op zijn plaats is in het kader van simpel switchen, integrale dienstverlening als onderdeel van het bieden van ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Naast de taakstelling wordt er vooral ook gekeken naar de mogelijkheden die er is om beschutte werkplekken te realiseren.

Lid 4 uit de modelverordening is niet overgenomen. Dit betreft het benoemen van personen die onder bepaalde voorwaarden voorrang hebben op de voorziening beschut werk. Binnen Senzer is er geen sprake van positieve discriminatie en daarmee geen ruimte voor lid 4.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het bieden van ondersteuning bij een leer-werktraject is al als voorziening geregeld in artikel 10f van de Participatiewet. Vanuit het oogpunt van transparantie is ervoor gekozen om deze bepaling ook in de verordening op te nemen.

Artikel 12. Stimuleringspremie werkgever

De modelverordening spreekt van een vervallen artikel 12 betreffende de no-riskpolis. Daar stelt het college een stimuleringspremie voor de werkgever voor in de plaats. Deze premie, bedoeld voor personen met een loonwaarde van > 80% en waarvoor minder re-integratie instrumenten beschikbaar zijn, is een bewezen, effectief instrument om inclusief werkgeverschap te stimuleren. De werkgever kan de premie inzetten voor investeringen ten gunste van de werknemer om deze op het benodigde niveau te krijgen (bijvoorbeeld scholingskosten). De premie kan ook worden ingezet voor het afdekken van risico's (low-riskpolis).

Artikel 13. [gereserveerd]

Gereserveerd voor toekomstige ontwikkeling. Op deze wijze wordt de volgorde van de artikelen van de modelverordening van de VNG aangehouden, wat de duidelijkheid vergroot.

Artikel 14. [gereserveerd]

Gereserveerd voor toekomstige ontwikkeling. Op deze wijze wordt de volgorde van de artikelen van de modelverordening van de VNG aangehouden, wat de duidelijkheid vergroot.

Artikel 14a. Proefplaatsing

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moeten in de verordening voorwaarden worden opgenomen om voor toestemming voor het verrichten van onbetaalde werkzaamheden met behoud van uitkering in aanmerking te komen. Het doel van de proefplaatsing

volgt al uit de wet (artikel 6, eerste lid, onder h, van de Participatiewet), maar vanuit het oogpunt van transparantie wordt ervoor gekozen om in tweede lid een (nadere) doelbeschrijving op te nemen. Om ervoor te zorgen dat ook personen met een beperking van de proefplaatsing gebruik kunnen maken, kan in het zevende lid worden bepaald dat bij een proefplaatsing ook gebruik kan worden gemaakt van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.

Memorie van toelichting: het gaat om het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering die bij een werkgever voor een beperkte duur worden verricht en die zijn gericht op arbeidsinschakeling bij die werkgever. De werkgever kan tijdens de proefplaatsing de potentiële werknemer beter leren kennen; de werknemer krijgt de kans werkervaring op te doen en heeft zo meer kans om een dienstverband te krijgen. Werkgevers hebben aangegeven te hechten aan harmonisatie bij de inzet van een proefplaatsing echter met een duidelijke begrenzing van de maximale duur van de proefplaatsing. De periode van een proefplaatsing dient in het belang van de mensen om wie het gaat beperkt te zijn tot een reële termijn die gezien de omstandigheden en mogelijkheden van betrokkene nodig is. Uit oogpunt van harmonisatie is met het wetsvoorstel Breed Offensief aangesloten bij de periode van twee maanden die UWV in de uitvoeringspraktijk als uitgangspunt hanteert, met de mogelijkheid om deze periode gelet op de individuele omstandigheden met maximaal vier maanden te verlengen. Deze mogelijkheid tot verlenging biedt ruimte voor maatwerk. Uiteraard dient bij de uitwerking er de aandacht voor te zijn dat het risico op verdringing wordt voorkomen. De gemeente is verantwoordelijk om te borgen dat de inzet van proefplaatsingen niet leidt tot verdringing.

Lid 3: onder schriftelijk wordt ook verstaan het vastleggen in een besluit.

Lid 3 onder e: in afwijking van de modelverordening is toegevoegd de zinsnede 'waarbij het aantal uren van het dienstverband minimaal hetzelfde is als het aantal uren van de proefplaatsing.' Dit sluit aan op de bepalingen zoals gehanteerd door het UWV.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep breed offensief

Artikel 14b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Het verstrekken van loonkostensubsidie is een vorm van subsidieverlening. Dit betekent dat de bepalingen met betrekking tot de subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht onverkort van toepassing zijn.

In het derde lid is de verwijzing naar de praktijkroute uit het oogpunt van transparantie opgenomen, ondanks dat het bestaan van deze mogelijkheid al uit de wet volgt.

Lid 4 sluit aan bij de bepalingen in de Algemene wet bestuursrecht alwaar een termijn van 8 weken wordt gehanteerd voor het behandelen van een aanvraag.

In lid 5 staat opgenomen dat de loonkostensubsidie in principe wordt toegekend vanaf datum aanvraag voor ondersteuning. 'In principe' is toegevoegd om daarmee te benadrukken dat toekenning met terugwerkende kracht ook mogelijk is. Dit vloeit voort uit het preferente werkproces. Van belang hierbij is dat bij de aanvraag de gewenste ingangsdatum wordt vermeld. De ingangsdatum kan echter nooit voor de daadwerkelijke contractdatum liggen.

Het zesde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. [(Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

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

In dit artikel is een aantal voorbeeldvoorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Ook is een aantal aanvullende voorwaarden opgenomen.

Lid 2 onder c: met het bepalen van een minimale arbeidsduur van 8 uur per week wordt ruim aangesloten bij de bepalingen uit de WW: 'een persoon wordt als werkloos beschouwd wanneer deze minimaal 5 contracturen per week verliest.'

Artikel 14d. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Voor de beslistermijn bestaat al een regeling in artikel 4:13 e.v. van de Algemene wet bestuursrecht. En uit artikel 3:2, van de Algemene wet bestuursrecht volgt al dat het college haar besluiten zorgvuldig moet voorbereiden. En tot slot, uit artikel 3:49 van de Algemene wet bestuursrecht volgt dat het

college zich bij de motivering van haar besluit kan beroepen op ingewonnen advies van een deskundige. Om een volledig beeld te geven en met het oog op de door de wetgever gewenste transparantie is niettemin besloten worden deze bepalingen over te nemen.

Lid 1: Senzer werkt met het 'meldformulier verzoek ondersteuning.'

De modelverordening spreekt in lid 3 over 'het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen **[aantal]** weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.].

1. De zinsnede is aangepast naar '... en neemt binnen acht weken een besluit op de aanvraag. Hiermee is duidelijke aansluiting gezocht bij de Algemene wet bestuursrecht.

Aan lid 4 is het woord 'extern' toegevoegd. Daarmee doelend op die situaties waarin Senzer niet zelf over de benodigde expertise beschikt.

Artikel 14e. Inhoud beschikking bij toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Voor de volledigheid en uit het oogpunt van transparantie is ervoor gekozen om het tweede lid op te nemen.

Artikel 14f. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Jobcoaching in natura kan met eigen, gekwalificeerde medewerkers, maar kan ook door middel van uitbesteding aan een externe organisatie, die hiervoor over voldoende gekwalificeerd personeel beschikt. Een combinatie van beide opties is ook mogelijk. Op welke wijze ervoor wordt zorgedragen, moet uit de verordening blijken.

Ter verduidelijking: jobcoaching wordt ingezet als blijkt dat de persoon zonder jobcoaching niet in staat is de opgedragen taken te verrichten.

Artikel 14g. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

In het eerste lid is de termijn ingevuld waarbinnen de aanvraag moet zijn ontvangen.

Artikel 14h. Jobcoaching

Het is van belang dat de loonwaardedeskundige het regiem en de zwaarte van de in te zetten jobcoaching vaststelt. Op basis daarvan wordt het aantal in te zetten uren jobcoaching gebaseerd, naar rato van het aantal contracturen zoals opgenomen in de bijlage.

Lid 6; zijn er zwaarwegende argumenten, dan kan worden besloten om de jobcoaching ook na een periode van 3 jaar in te zetten.

Artikel 14j. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

In het tweede lid is een aantal voorwaarden opgenomen om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning, in de vorm van subsidie voor jobcoaching. Bij het formuleren van de voorbeeldvoorwaarden is aansluiting gezocht bij artikel 12 van het Reïntegratiebesluit. De gemeente kan echter andere voorwaarden kiezen.

Ten opzichte van lid 3 uit de modelverordening is verduidelijking aangebracht.

Het vierde lid bevat een facultatieve mogelijkheid om vanuit het oogpunt van transparantie te wijzen op de criteria die door het college in beleidsregels nader kunnen worden uitgewerkt. De bepaling is facultatief omdat de bevoegdheid van het college om beleidsregels op te stellen al voortvloeit uit artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht.

Voor wat betreft lid 4 kent Senzer, anders dan het UWV met vijf, een tweetal tarieven, regimes.

Senzer heeft reeds in het verleden besloten om aan te sluiten bij de regimes die het meest worden ingezet. Er is geen reden om van dit standpunt af te wijken. Het tarief wordt opgenomen in het loonwaarde rapport wat vervolgens wordt geregistreerd in Suite, het administratie- en registratiesysteem voor de uitvoering van de Participatiewet. Het Breed Offensief als kapstok voor het herschrijven van de re-integratieverordening geeft geen aanleiding om voor wat betreft de registratie aan te sluiten bij andere systemen, zoals die van het UWV. Dit is niet efficiënt.

Lid 5 is mede afhankelijk van de certificering.

Een gecertificeerd bedrijf met niet specifiek gecertificeerde jobcoaches of een niet gecertificeerd bedrijf met wel specifiek gecertificeerde jobcoaches kunnen beide in aanmerking komen voor de vergoeding. Zijn beiden niet gecertificeerd, dan worden zij niet beschouwd als jobcoach maar als intern begeleider en gelden de daaraan gestelde eisen. Dit vloeit direct voort uit artikel 7 PW en de in artikel 14H lid 1 van de verordening gestelde kwaliteitseisen.

Voldoet een jobcoach niet aan de gestelde voorwaarden, vindt subsidieverstrekking plaats op grond van artikel 14k, mits wordt voldaan aan de voorwaarden van interne werkbegeleiding. Dit is bepaald in het nieuw toegevoegde lid 7.

Het vijfde lid is facultatief omdat de wettelijke subsidieregeling voor jobcoaching uitsluitend toeziet op jobcoaching op de werkplek.

Artikel 14k Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Senzer biedt hiertoe de training Mentorwijs aan.

Artikel 14m Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Deze bepaling is opgesteld op basis van de thans actuele wetgeving. Het is echter de bedoeling van de wetgever dat de voorzieningen die zich richten op de intermediaire activiteit in verband met een visuele handicap per 1 januari 2024 zullen worden verstrekt, beoordeeld en bekostigd door het UWV.

Artikel 14n. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Lid 4 geeft aan dat in beleidsregels wordt bepaald met welk instrument de meeneembare voorziening wordt vastgesteld. Een instrument kan zijn een Arbo coördinator met ergonomische-arbeidsdeskundige achtergrond of een externe arbeidsdeskundige. Er kunnen regels worden gesteld omtrent het in bruikleen hebben van de voorziening en het bepalen van de restwaarde van de voorziening.

Ook al ziet de wettelijke regeling (artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet) uitsluitend toe op meeneembare voorzieningen en niet op werkplekaanpassingen, vloeit uit de memorie van toelichting bij de Wet Uitvoeren Breed Offensief voort, dat werkplekaanpassingen ook als logische voorzieningsvorm gelden.

Voor het bepalen van de beleidsregels bij (niet) meeneembare voorzieningen kan aansluiting worden gezocht bij Dennis.nl.

Artikel 15 Nazorg

Dit artikel is niet opgenomen in de modelverordening, wel opgenomen in de nieuwe re-integratieverordening als zijnde extra voorziening.

Artikel 16. Overige noodzakelijke voorzieningen

Dit artikel is niet opgenomen in de modelverordening, wel opgenomen in de nieuwe re-integratieverordening als zijnde extra voorziening waarbij aansluiting wordt gezocht met tarieven zoals bepaald door het Nibud en of de Belastingdienst en of anderszins. Daarmee bestaat de verplichting om periodiek te controleren of de door Senzer gehanteerde bedragen nog overeenkomstig de bron zijn. Dit betekent automatisch dat indexeringen worden overgenomen.

Artikel 17 + artikel 18. Inwerkingtreding en citeertitel

De inwerkingtreding is gekoppeld aan de inwerkingtreding van de relevante bepalingen uit de Wet Uitvoeren Breed offensief (Stb. 2022, 500), die op 1 juli 2023 in werking treden.

In de bijlage behorende bij artikel 14h, eerste lid, worden de kwaliteitseisen benoemd waaraan de jobcoach moet voldoen of de registratie/het keurmerk waarover hij moet beschikken.