

Was-woord tabel Verordening Re-integratie Participatiewet, Stichtse Vecht 2023

Wijzigingen naar aanleiding van Breed Offensief en harmonisatie werkgeversregelingen in de Arbeidsmarktregio Midden Utrecht

Leeswijzer	
In de 'bestaande tekst' zijn de woorden en leestekens waaraan iets verandert, <i>cursief</i> gezet en – als het een facultatieve bepaling betreft – eveneens <u>onderstreept</u> (aangezien dan de hele bepaling cursief is i.v.m. het facultatieve karakter).	
In de 'nieuwe tekst' zijn de nieuwe woorden en leestekens vetgedrukt en – als de bestaande tekst al vet was gedrukt – ook <u>onderstreept</u> .	
Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017	Verordening Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023
Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 1. Begrippen In deze verordening wordt verstaan onder: <ul style="list-style-type: none">- College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Stichtse Vecht;- wet: Participatiewet (Pw);- IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;- IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet, alsmede de personen zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel a van de IOAW en IOAZ;- loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde medewerker met een soortgelijke opleiding en ervaring die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;- mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.- detacheringsinstantie: de instantie waarmee het college een overeenkomst heeft gesloten inzake het vervullen van de werkgeversrol voor en het verzorgen van detachering bij een inlenende werkgever van uitkeringsgerechtigden.- inlenende instantie: de werkgever bij wie werknemers door de detacheringsinstantie worden gedetacheerd.- uitkeringsgerechtigde: persoon die algemene bijstand op grond van de Wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangt van het UWV;	Artikel 1. <u>Definities</u> In deze verordening wordt verstaan onder: <ul style="list-style-type: none">a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;b. 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;c. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;d. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;e. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;f. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;g. wet: Participatiewet.

<ul style="list-style-type: none"> - niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a, van de Wet; - garantiebaan: een baan als bedoeld in de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten; - beschut werk: werk in beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet; - voorziening: een voorziening die het college beschikbaar stelt voor het bieden van ondersteuning als bedoeld in artikel 7 eerste lid onder a van de wet, artikel 34 eerste lid onder a van de IOAW en IOAZ. - Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar. - Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar. - UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersvoorzieningen <p>De begripsbepalingen van de wet zijn op deze verordening en de daarop berustende bepalingen van toepassing.</p>	
<p>Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor zover het college dat noodzakelijk acht. 2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan: <ol style="list-style-type: none"> a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg. 3. <u>Het college kan in beleidsregels aanvullende bepalingen vaststellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening.</u> 4. <u>Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid.</u> 	<p>Artikel 2. Evenwichtige verdeling Het college zorgt voor een evenwichtig aanbod van voorzieningen aan personen behorende tot de doelgroep, rekening houdend met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
<p>Artikel 3. Budgetplafonds en limitering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Het college kan één of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.</u> 2. <u>Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.</u> 	<p>VERVALLEN</p>

<p>3. <u>Het college kan bepalen dat aan niet-uitkeringsgerechtigden zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a 7^o, van de Participatiewet een bijdrage in de kosten van de voorziening wordt gevraagd.</u></p> <p>4. <u>Het college legt in beleidsregels vast voor welke doelgroepen een eigen bijdrage geldt, en de hoogte van deze eigen bijdrage.</u></p>	
<p>Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen</p> <p>1. <i>Het college stelt in beleidsregels vast welke re-integratievoorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.</i></p> <p>2. De voorziening moet gericht zijn op de arbeidsinschakeling en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid. Hierbij wordt waar mogelijk rekening gehouden met de inbreng van de belanghebbende.</p> <p>3. Het college kan een voorziening beëindigen als:</p> <ol style="list-style-type: none"> de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9, 17 en 55 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt; de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde <i>voorzieningen</i>, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de wet; <i>naar het oordeel van het college de voorziening</i> onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; <i>de voorziening naar het oordeel van het college</i> niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. 	<p>Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen</p> <p>1. Het college kan een voorziening weigeren als:</p> <ol style="list-style-type: none"> de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening; de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening; de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. <p>2. Het college kan een voorziening beëindigen als:</p> <ol style="list-style-type: none"> de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen ten aanzien van arbeidsinschakeling en re-integratie als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt; 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, eerste lid, onderdeel a, onder 2^o, van de wet; de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;

	<ul style="list-style-type: none"> e. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. <p>3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.</p> <p>4. Het college biedt de voorzieningen uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p> <p>5. Het college weigert toestemming tot het toekennen van een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 5 van de wet na eerdere toekenning van een proefplaats en/of werkervaringsplaats.</p>
<p>Artikel 5. Scholing</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan <i>aan</i> een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden <i>voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.</i> 2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: <ol style="list-style-type: none"> a. zonder inzet van scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar; b. <i>de scholing moet aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de persoon;</i> c. <i>de scholing is gericht op het behalen van een certificaat of diploma tenminste op het niveau van een startkwalificatie, of op een lager niveau als genoemd niveau voor de persoon niet haalbaar is.</i> 3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen. 4. <u><i>Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.</i></u> 	<p>Artikel 4. Scholing</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden. 2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: <ol style="list-style-type: none"> a. zonder inzet van scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar; b. het gaat de krachten of bekwaamheden van de persoon niet te boven; en c. het draagt bij aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. 3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.
<p>Artikel 6. Detachering</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan <i>er zorg voor dragen dat een persoon die behoort tot de doelgroep</i> 	<p>Artikel 5. Detacheringsbaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot

<p><i>gedetacheerd wordt bij een inlenende organisatie, indien de belanghebbende hiermee een inkomen kan verwerven.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de detacheringsinstantie en inlenende organisatie als tussen de werknemer en de inlenende organisatie. 3. <i>Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed of er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</i> 4. <u>Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.</u> 	<p>de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie
<p>Artikel 7. Werkstage</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.</i> 2. <i>Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring, het opdoen van praktijkervaring in het kader van een opleiding, of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.</i> 3. <i>De werkstage duurt maximaal 6 maanden en kan eenmaal verlengd worden met maximaal 3 maanden.</i> 4. <i>Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</i> 5. <i>In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>het doel van de werkstage; en</i> b. <i>de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.</i> 	<p>Artikel 6. Werkervaringsplaats</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college biedt een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aan als deze: <ol style="list-style-type: none"> a. behoort tot de doelgroep; en b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. 2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. 3. Duur van een werkervaringsplaats is 3 maanden met mogelijkheid tot verlenging van 3 maanden met een maximale duur van 6 maanden. 4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: <ol style="list-style-type: none"> a. het doel van de werkervaringsplaats; en b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
<p>Artikel 8. Proefplaatsing</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.</i> 2. <i>Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.</i> 3. <i>De proefplaatsing wordt voor maximaal 2 maanden aangeboden.</i> 4. <i>Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplek wordt geplaatst.</i> 5. <i>Tijdens deze proefplaatsing wordt de uitkering doorbetaald. In deze periode zal, indien van toepassing, ook de loonwaarde worden vastgesteld voor het bepalen van de loonkostensubsidie na de proefplaatsing.</i> 	<p>Artikel 7. Proefplaats</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van maximaal 2 maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal 4 maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. 2. Het doel van een proefplaats is de inschakeling in arbeid van de persoon bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet. 3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als: <ol style="list-style-type: none"> a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;

	<ul style="list-style-type: none"> b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling; c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen. <p>4. Het college kan de toestemming bedoeld in het eerste lid weigeren als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaats sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.</p> <p>5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.</p>
<p>Artikel 9. Participatieplaats</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.</i> 2. <i>Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden gericht op arbeidsinschakeling worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.</i> 3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300,00 per 6 maanden, <i>mits in die 6 maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.</i> 	<p>Artikel 8. Participatieplaats</p> <p>De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300,- per 6 maanden.</p>
<p>Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Het college biedt de voorziening beschut werk aan, in de zin van artikel 10b van de wet, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>behoort tot de doelgroep;</i> b. <i>een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.</i> 	<p>Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen: <ol style="list-style-type: none"> a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken; of c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

<p>2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:</p> <ol style="list-style-type: none"> fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; uitsplitsing van taken of aanpassingen in werktempo of arbeidsduur; begeleiding op de werkplek, zoals bedoeld in artikel 14; proefplaatsing zoals bedoeld in artikel 8. <p>3. De persoon die is aangewezen op beschut werk en voor wie nog geen geschikte werkplek is, kan in afwachting van de beschikbaarheid van een geschikte werkplek begeleid worden naar arbeidsmatige dagbesteding, sociale activering of vrijwilligerswerk.</p> <p>4. Het college draagt zorg voor de realisatie van het aantal beschutte werkplekken als voorgeschreven in de ministeriele regeling op grond van artikel 10, vierde lid van de wet.</p> <p>5. Additionele dienstbetrekkingen beschut werk kunnen zonder beperking in aantal worden gerealiseerd, voor zover de budgetten die toelaten.</p> <p>6. Eventuele additionele dienstbetrekkingen beschut werk worden ingezet op volgorde van de datum waarop door het UWV is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft mits de werkplek geschikt is voor die persoon.</p> <p>7. <u>Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.</u></p>	<p>2. Het college biedt aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast een of meer van de voorzieningen uit de Re-integratieverordening Participatiewet, Stichtse Vecht 2023 of andere voorzieningen, die bijdragen aan het participeren in de samenleving aangeboden.</p>
<p>Nog niet in verordening</p>	<p><u>Artikel 10. Reiskostentegemoetkoming</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Het college kan aan personen die behoren tot de doelgroep een tegemoetkoming toe voor reiskosten voor zover die voortkomen uit activiteit in het kader van een re-integratie-, participatietraject. De vergoeding wordt niet verstrekt als op grond van een andere regeling aanspraak op vergoeding kan worden gemaakt of als de werkgever de kosten vergoedt. Het college kan in een nadere regel bepalingen opnemen over de voorwaarden en de hoogte van de tegemoetkoming.
<p>Nog niet in verordening</p>	<p><u>Artikel 11. Ondersteuning kinderopvang</u> Het college kan ondersteuning bieden bij het vinden van kinderopvang aan een persoon die gebruik maakt van een voorziening, gericht op arbeidsinschakeling, die de noodzaak tot kinderopvang met zich brengt.</p>
<p>Artikel 11. Loonkostensubsidie</p> <ol style="list-style-type: none"> Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. 	<p><u>Artikel 12. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie</u></p>

<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:</i> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid onder a, van de wet, met dien verstande dat die persoon niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en die persoon mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft; of</i> b. <i>een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid van de wet;</i> c. <i>de criteria die zijn opgenomen in het landelijk besluit loonkostensubsidie Participatiewet.</i> 3. <i>Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.</i> 4. <i>Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een aanvraag om loonkostensubsidie wordt afgedaan overeenkomstig het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel. 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, aan de werkgever en de persoon. 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, eerste lid, onder a, van de wet. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute. Onder Praktijkroute wordt verstaan het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek. 4. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet. 5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht, zoals in bijlage 1 is opgenomen.
<p>Artikel 12. Vaststelling loonwaarde</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Het college gebruikt de regionaal vastgestelde werkwijze voor de vaststelling van de loonwaarde of opvolgende regelingen om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.</i> 2. <i>De gecertificeerde arbeidsdeskundige adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van de persoon. De arbeidsdeskundige neemt daarbij de in de toelichting en de regionaal omschreven methode in acht.</i> 3. <i>Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.</i> 	<p><u>VERVALLEN</u></p>
<p>Artikel 13. Plaatsingsubsidie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Het college kan een tijdelijke plaatsingsubsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.</i> 	<p><u>VERVALLEN</u></p>

<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>De plaatsingssubsidie moet door de werkgever worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.</i> 3. <i>De plaatsingssubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, geen verdringing plaatsvindt en er niet reeds een loonkostensubsidie wordt verstrekt.</i> 4. <i>Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, de wijze van uitbetaling en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.</i> 	
<p><i>Nog niet in verordening</i></p>	<p><u>Artikel 13. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten; b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen; c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes 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 burgemeester en wethouders 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. <p><u>Artikel 14. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden

	<p>ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag. 3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. 4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist. 5. 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. 6. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet. <p><u>Artikel 15. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan: <ol style="list-style-type: none"> 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.
<p>Artikel 14. Begeleiding op de werkplek (Jobcoaching)</p>	<p><u>Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning bij werk</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in

1. *Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.*
2. Het college kan in beleidsregels nadere uitvoeringsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.

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; en/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 17. 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, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 18. Jobcoaching

1. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes: licht, middel, zwaar.
2. Het college kan in een nadere regel bepalingen opnemen over de kwaliteitseisen van een jobcoach, regimes, doelgroep, soorten en voorwaarden van jobcoaching.

Artikel 19. 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 artikelen 11 tot en met 16 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 20. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Het college kan in een nadere regel bepalingen opnemen voor de voorwaarden

	<p>en het maximumtarief waaronder een subsidie voor jobcoaching wordt verleend.</p> <p><u>Artikel 21. Werkbegeleiding</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van werkbegeleiding verlenen aan de werkgever. De in te zetten werkbegeleiding wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes: licht, middel. 2. Het college kan in een nadere regel bepalingen opnemen over de kwaliteitseisen van een werkbegeleider, regimes, doelgroep, soorten en voorwaarden van werkbegeleiding.
<p>Artikel 15. Ondersteuning bij leer-werktraject <i>Het college biedt ondersteuning aan een persoon uit de doelgroep voor wie volgens het college een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of</i> b. <i>Van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.</i> 	<p><u>VERVALLEN</u></p>
<p><i>Nog niet in verordening</i></p>	<p><u>Artikel 22. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan aan personen die behoren tot de doelgroep een tegemoetkoming verstrekken voor reiskosten voor zover die voortkomen uit activiteit in het kader van een re-integratie-, participatie- of inburgeringstraject. 2. De vergoeding wordt niet verstrekt als op grond van een andere regeling aanspraak op vergoeding kan worden gemaakt of als de werkgever de kosten vergoedt. 3. Het college kan in een nadere regel bepalingen opnemen onder welke voorwaarden deze voorziening wordt verstrekt.
<p><i>Nog niet in verordening</i></p>	<p><u>Artikel 23. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij een visuele of motorische handicap</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Het college kan in een nadere regel bepalingen opnemen onder welke voorwaarden deze voorziening wordt verstrekt.
<p><i>Nog niet in verordening</i></p>	<p><u>Artikel 24. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen</u></p>

	<ol style="list-style-type: none"> 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 principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken. 3. Het college kan in een nadere regel nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.
Nog niet in verordening	<p><u>Artikel 25. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit nodig is om zijn werk uit te voeren. 2. Het college kan in een nadere regel nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde van de werkplekaanpassingen bepaalt.
Nog niet in Verordening	<p><u>Artikel 26 Werkgeverspremie</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan op aanvraag een werkgeverspremie verstrekken aan een werkgever die direct verband houdt met het in dienst nemen of houden, dan wel met het aanbieden van een arbeidsplaats aan iemand uit de doelgroep. De premie is bedoeld als een eenmalige (opstart)vergoeding voor een werkgever, niet zijnde een uitzendbureau, ter compensatie van inwerken, begeleiding en/of tijdelijk productieverlies. 2. Voor de in lid 1 genoemde kosten geldt dat deze noodzakelijk zijn en niet op een andere manier zijn of kunnen worden vergoed. 3. Het college kan in een nadere regel bepalingen opnemen over de duur en omvang van het dienstverband en de maximale hoogte van de premie.
<p>Artikel 16. Hardheidsclausule Het college kan in bijzondere <i>individuele</i> gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in <i>deze</i> verordening <i>als</i> toepassing van <i>deze</i> verordening tot onbillijkheden van zwaarwegende aard leidt.</p>	<p>Artikel 27. Hardheidsclausule Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in de verordening, indien strikte toepassing ervan tot onbillijkheden van overwegende aard zou leiden.</p>
<p>Artikel 17. Intrekken oude verordening <i>De Re-integratieverordening gemeente Stichtse Vecht 2015 wordt ingetrokken.</i></p>	<p><u>Artikel 28. Intrekking oude verordeningen en overgangsrecht</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 wordt met ingang van inwerkingtreding van deze verordening ingetrokken. 2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor

	<p>zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 voor de duur:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. van een periode 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. <ol style="list-style-type: none"> 3. 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. 4. De Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.
<p>Artikel 18. Inwerkingtreding en citeertitel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Deze verordening treedt in werking op 1 oktober 2017.</i> 2. <i>Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Stichtse Vecht 2017.</i> 	<p>Artikel 29. Inwerkingtreding en citeertitel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2023. 2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Re-integratie Participatiewet Stichtse Vecht 2023.