



Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon

Inhoudsopgave

1	Algemene bepalingen.....	3
1.1	Definities.....	3
1.2	Gebruikte afkortingen.....	4
2	Uitgangspunten voor voorzieningen.....	5
2.1	Omstandigheden en functionele beperkingen	5
2.2	Algemene bepalingen over voorzieningen	5
2.3	Werkervaringsplaats.....	6
2.4	Sociale activering.....	6
2.5	Detacheringsbaan	6
2.6	Scholing.....	7
2.7	Participatieplaats.....	7
2.8	Beschut werk	7
2.9	Ondersteuning bij leer-werktraject	8
2.10	Persoonlijke ondersteuning bij werk	8
2.11	Uitstroompremie	8
2.12	Proefplaats	9
2.13	Compensatie loonkosten.....	9
3	A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief.....	11
3.1	Administratief proces loonkostensubsidie	11
3.1.1	Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie.....	11
3.2	Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk, werkplekaanpassingen en overige voorzieningen.....	11
3.2.1	Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.....	11
3.2.2	Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.....	12
3.2.3	Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.....	12
3.2.4	Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk	13
3.2.5	Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk.....	13
3.3	Jobcoaching.....	13
3.3.1	Specifieke bepalingen Jobcoaching.....	13

3.3.2 Jobcoaching in natura	13
3.3.3 Voorwaarden voor toekenning subsidie Jobcoaching.....	14
3.3.4 Interne werkbegeleiding	14
3.4 Overige voorzieningen.....	14
3.4.1 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening	14
3.4.2 Specifieke voorwaarden noodzakelijke voorziening intermediaire activiteit bij motorische beperking.....	14
3.4.3 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen	15
3B Specifieke bepalingen van school naar duurzaam werk (artikel 18c Participatiewet)	16
3.5 Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen.....	16
4 Slotbepalingen.....	17
4.1 Hardheidsclausule	17
4.2 Intrekken oude verordening en overgangsrecht.....	17
4.3 Inwerkingtreding en citeertitel.....	17
Bijlage 1. Toelichting.....	18

1 Algemene bepalingen

1.1 Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, of artikel 7a, eerste lid, van de wet.
- b. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.
- c. Interne werkbegeleiding bij een externe werkgever: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Hierbij is sprake van meer dan de gebruikelijke begeleiding.
- d. Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk.
- e. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.
- f. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet.
- g. 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 10d van de wet.
- h. Praktijkroute: het proces om een persoon toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van een loonwaardemeting op de werkplek.
- i. Voorziening: een door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling, waaronder persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken.
- j. Werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werk geeft aan de werknemer in ruil voor loon.
- k. Werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werk verricht bij de werkgever. Daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, of dit van plan is.
- l. Doelgroep Breed offensief: personen met een arbeidsbeperking.
- m. Wet: Participatiewet.
- n. College: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hollands Kroon
- o. Gemeente: gemeente Hollands Kroon

1.2 Gebruikte afkortingen

In de verordening worden verschillende afkortingen gebruikt, die zijn in onderstaande afkortingslijst uitgeschreven.

Anw: Algemene nabestaandenwet

Awb: Algemene wet Bestuursrecht

Bbz: Besluit bijstandverlening zelfstandigen

IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers

IOAZ: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen

LKS: Loonkostensubsidie

NUG: Niet-uitkeringsgerechtigde

SVB: Sociale Verzekeringsbank

UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

WIA: Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

WSW: Wet Sociale Werkvoorziening

WW: Werkloosheidsuitkering

ZW: Ziektewet

2 Uitgangspunten voor voorzieningen

2.1 Omstandigheden en functionele beperkingen

Het college biedt voorzieningen aan als bedoeld in deze verordening. Het houdt hierbij 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:

- a. De opvang van ten laste van betrokkene komende kinderen tot vijf jaar en/of
- b. De noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

2.2 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt een plan naar werk op voor een persoon die ontwikkelbaar is naar werk. Dit plan, dat samen met de persoon wordt opgesteld, is maatwerk en kan één of meerdere voorzieningen bevatten.
2. Het college beoordeelt of een voorziening noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling en of de kosten proportioneel zijn. Proportioneel betekent dat de kosten voor de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten. Het college houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het sociaal domein en andere wettelijke regelingen beschikbaar zijn en stemt dit af in het plan naar werk (artikel 44a van de wet).
3. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. de persoon voor wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. de persoon onvoldoende meewerkt aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling (voorliggende voorziening);
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
 - e. niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld;
 - f. de voorziening niet proportioneel is;
 - g. de persoon, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet, jonger is dan zestien jaar;
 - h. het bevoegd gezag van de onderwijsinstelling het verzoek om ondersteuning heeft gedaan en daarbij geen overgangsdokument heeft verstrekt.

4. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. verplichtingen niet worden nagekomen;
 - b. de persoon niet meer tot de doelgroep behoort;
 - c. algemeen geaccepteerde arbeid is aanvaard;
 - d. de voorziening onvoldoende bijdraagt aan snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening niet meer geschikt is;
 - f. niet naar behoren gebruik wordt gemaakt of
 - g. niet meer aan de voorwaarden wordt voldaan.

2.3 Werkervaringsplaats

Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze behoort tot de doelgroep en nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand heeft door langdurige werkloosheid.

Het doel van een werkervaringsplaats is werkervaring opdoen of leren functioneren in een arbeidsrelatie. Plaatsing vindt uitsluitend plaats als concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing optreedt.

In het plan naar werk wordt vastgelegd:

- a) het doel van de werkervaringsplaats;
- b) de wijze van begeleiding.

De werkervaringsplaats duurt maximaal 6 maanden (met eenmalige verlenging tot maximaal 12 maanden) en vindt bij een bijstands-, IOAW- of IOAZ-uitkering plaats met behoud van uitkering.

2.4 Sociale activering

1. Het college kan activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als de persoon ontwikkelbaar is naar algemeen geaccepteerde arbeid.
2. De duur wordt afgestemd op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.
3. De activiteiten worden uitsluitend aangeboden als concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing optreedt.

2.5 Detacheringsbaan

1. Het college kan een persoon bij een werkgever plaatsen via detachering als dit passend is en de werkgever dit wil.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in schriftelijke overeenkomsten tussen gemeente/werkgever en tussen werknemer/inlener.
3. Plaatsing vindt uitsluitend plaats als concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing optreedt.

2.6 Scholing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.

Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan:

1. de scholing/opleiding is noodzakelijk voor het slagen van het plan naar werk;
2. de scholing/opleiding wordt bij voorkeur ingezet als dit de kortste weg is naar werk.

2.7 Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 16 jaar (voor doelgroep PRO/VSO/entree) of 18 jaar of ouder met recht op uitkering onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten (participatieplaats, artikel 10a van de wet).
2. Het college legt afspraken over de participatieplaats vast in een schriftelijke overeenkomst met de personen van de organisatie waar de inwoner zijn additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Voor de additionele werkzaamheden ontvangt de persoon een premie als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet.
4. De premie bedraagt € 150 per 6 maanden en wordt verstrekt als de persoon voldoende heeft meegewerkt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.

2.8 Beschut werk

1. Het college geeft invulling aan artikel 10b, eerste lid, van de wet door onder meer aan te bieden:

- a. fysieke aanpassing van de werkplek;
- b. aanpassing of opsplitsing van taken;
- c. aanpassingen in werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

2. Het college kan, ter voorbereiding op een mogelijke aanvraag voor een indicatie beschut werk, een werkervaringsplek beschut werken aanbieden als re-integratievoorziening als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet.

Deze werkervaringsplek kan worden aangeboden aan:

- a. personen met een UWV-uitkering voor wie beschut werk naar het oordeel van het college potentieel passend is;
- b. leerlingen afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) of praktijkonderwijs (PRO) die naar verwachting uitsluitend onder aangepaste omstandigheden tot arbeidsparticipatie kunnen komen.

De inzet van een werkervaringsplek laat onverlet dat uitsluitend het UWV bevoegd is tot het afgeven van een indicatie beschut werk.

3. Aan personen voor wie het UWV heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden kunnen participeren, kan het college tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, re-integratievoorzieningen aanbieden die zijn gericht op arbeidsinschakeling. Deze re-integratievoorzieningen kunnen onder meer bestaan uit:

- a. sociale activering;
- b. scholing;
- c. persoonlijke ondersteuning gericht op ontwikkeling van arbeidsvaardigheden.

Als dit passend is gelet op de omstandigheden van de persoon, kan het college aanvullend een voorziening op grond van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 inzetten, waaronder arbeidsmatige dagbesteding. Een Wmo-voorziening geldt daarbij niet als een voorziening op grond van de Participatiewet.”

2.9 Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan met toepassing van artikel 7a, derde lid, van de wet, een persoon zonder startkwalificatie, als bedoeld in artikel 7a, eerste lid, van de wet, ondersteuning bieden voor zover die ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject.

2.10 Persoonlijke ondersteuning bij werk

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.

2.11 Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid, waardoor geen recht op algemene bijstand meer bestaat. Bij gedeeltelijke uitstroom is toekenning mogelijk bij minimaal 12 uur per week.
2. Een langdurig werkloze is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. Jongere onder de 27 jaar komen eveneens in aanmerking voor een uitstroompremie, volgens artikel 31, tweede lid, onderdeel j, Participatiewet.
4. De premie kan worden aangevraagd vanaf de 13e maand tot en met de 18e maand na indiensttreding.
5. Op het moment van indienen moet de persoon woonachtig zijn in de gemeente en een dienstbetrekking hebben.
6. Bij volledige uitstroom bedraagt de premie € 750; bij gedeeltelijke uitstroom € 300.

7. Na ontvangst van een uitstroompremie komt de persoon gedurende 36 maanden na de nieuwe ingangsdatum van de uitkering niet opnieuw in aanmerking voor een uitstroompremie.

2.12 Proefplaats

1. Het college kan toestemming verlenen voor een proefplaats met behoud van uitkering voor twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging van maximaal vier maanden.
2. De proefplaats heeft tot doel om gedurende een beperkte periode werkervaring op te doen in een specifieke functie, dan wel de inschakeling in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de duur van de proefplaats zo kort mogelijk wordt gehouden.
3. Toestemming wordt alleen gegeven indien:
 - a. de persoon tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. de proefplaats bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
 - c. Concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing optreedt;
 - d. de werkzaamheden niet eerder onbeloond bij die werkgever zijn verricht;
 - e. de werkgever schriftelijk de intentie uitspreekt tot indienstneming van minimaal zes maanden zonder proeftijd bij gebleken geschiktheid.
4. Toestemming wordt geweigerd als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat indienstneming ook zonder proefplaats plaatsvindt en/of bij een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, vijfde lid, van de wet).
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 lids, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3.

2.13 Compensatie loonkosten

1. Deze compensatie loonkosten is een buitenwettelijke subsidie en valt niet onder de wettelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet. Het instrument is bedoeld als aanvullende re-integratievoorziening die het college op grond van zijn beleidsvrijheid kan inzetten om arbeidsinschakeling te bevorderen.
2. Het college kan aan een werkgever een compensatie van de loonkosten verstrekken in de vorm van een periodieke vergoeding, als deze werkgever een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon die door het college wordt begeleid richting arbeidsinschakeling.

3. Elke werkgever kan in aanmerking komen voor compensatie van de loonkosten, ongeacht de vestigingsplaats. Ook werkgevers die werknemers detacheren (zoals uitzendbureaus of re-integratiebedrijven) komen in aanmerking.
4. Duur en hoogte van de compensatie
De compensatie kan worden toegekend voor een periode van ten minste 6 maanden en ten hoogste 12 maanden.
Bij 6 maanden kan de compensatie maximaal € 6.000 bedragen.
Bij 12 maanden kan de compensatie maximaal € 12.000 bedragen.
Het college kan de hoogte afstemmen op de mate waarin de werkgever investeert in begeleiding en duurzame arbeidsinschakeling.
5. Het college kan nadere regels vaststellen over:
 - a. de voorwaarden voor toekenning;
 - b. de wijze van berekening en betaling;
 - c. verplichtingen van de werkgever, waaronder medewerking aan monitoring;
 - d. beëindiging, opschorting of terugvordering van de compensatie

3 A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

3.1 Administratief proces loonkostensubsidie

3.1.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Bedoeld in artikel 6, onderdeel e, van de wet. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie beschouwt het college, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, 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.
4. Het college stelt binnen 6 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.

3.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk, werkplekaanpassingen en overige voorzieningen

3.2.1 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en:
 1. is minimaal 16 jaar oud; of
 2. Heeft VSO- of PRO-onderwijs genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;

- c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
- d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
- e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
- f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
- g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel (kosten wegen op tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk).

3.2.2 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Een aanvraag kan door de persoon of de werkgever worden ingediend. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college onderzoekt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 6 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen indien nodig.
5. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorzieningen het beste bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
6. Het college onderzoekt voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling.

3.2.3 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. In de beschikking wordt ten minste aangegeven:
 - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
 - b. indien subsidie wordt verstrekt: de hoogte van het subsidiebedrag;
 - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
 - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of voorziening;
 - e. indien de verstrekking afwijkt van de aanvraag: de reden van afwijking;
 - f. voor zover van toepassing: relevante andere ondersteuning of voorzieningen en de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Indien sprake is van een toereikende voorliggende voorziening, wijst het college de aanvraag af en vermeldt welke voorziening dit betreft.

3.2.4 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan jobcoaching in natura verstrekken via een jobcoach die in dienst is van of in opdracht werkt voor de gemeente Hollands Kroon.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie voor Jobcoaching die door de werkgever is geregeld toekennen.
3. Het college kan de “Harrie Helpt”-training aanbieden aan werkgevers die interne werkbegeleiding willen bieden aan personen met een beperking.
4. Ondersteuning kan ook worden geboden voor werkzaamheden buiten dienstverband, zoals proefplaatsing of leer-werktraject.

3.2.5 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag moet binnen 6 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij de noodzaak redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk over aard, omvang, duur en intensiteit van de ondersteuning.

3.3 Jobcoaching

3.3.1 Specifieke bepalingen Jobcoaching

1. De jobcoach voldoet aan één van de volgende eisen: geregistreerd in register Loopbaancoach, NVS-Beroepenregister Jobcoaches, keurmerk Blik op Werk of OVAL, of een UWV-erkenning.
2. De in te zetten Jobcoaching wordt bepaald op basis van het lichte of midden begeleidingsregime. Het lichte voor het eerste jaar gaat uit van maximaal 36 uur op jaarbasis, in het tweede jaar maximaal 24 uur op jaarbasis en in het optionele derde jaar maximaal 12 uur. Het midden regime voor het eerste jaar gaat uit van maximaal 60 uur op jaarbasis, het tweede jaar maximaal 36 uur op jaarbasis en het optionele derde jaar maximaal 18 uur. Deze uren kunnen worden ingezet bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week, bij minder uren per week worden de uren naar rato vastgesteld.
3. Afwijking van maxima is mogelijk bij zwaarwegende redenen.

3.3.2 Jobcoaching in natura

1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag Jobcoaching in natura aanbieden.
2. Voor aanvragen en voorbereiding van de beschikking gelden de bepalingen uit 3.2.1 t/m 3.2.3.

3.3.3 Voorwaarden voor toekenning subsidie Jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching.
2. Subsidie kan worden verleend indien:
 - a. er een coaching plan is met individueel trainings-/inwerkprogramma en systematische begeleiding;
 - b. omvang en kwaliteit passend zijn;
 - c. continuïteit geborgd is;
 - d. de betrokken persoon schriftelijk instemt.
3. Het college hanteert voor Jobcoaching een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching. Het college sluit aan bij de 'tarieven externe jobcoach' van het UWV en zorgt dat deze tarieven bekend zijn.

3.3.4 Interne werkbegeleiding

Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een (Harrie Helpt) trainingen aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

3.4 Overige voorzieningen

3.4.1 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door een beperking niet zelfstandig naar werkplek, proefplaatsing of opleidingslocatie kan reizen (in natura of als vergoeding).
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. door de beperking niet zelfstandig reizen of gebruik van OV;
 - b. beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of ander vorm van vervoer.
4. Reiskostenvergoedingen van de werkgever worden in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

3.4.2 Specifieke voorwaarden noodzakelijke voorziening intermediaire activiteit bij motorische beperking

Het college kan een noodzakelijke intermediaire activiteit toekennen als deze gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie.

3.4.3 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit nodig is om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. Een voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijke is in een organisatie worden niet aangemerkt als meeneembare voorziening.
4. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

3B Specifieke bepalingen van school naar duurzaam werk (artikel 18c Participatiewet)

3.5 Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen

1. Het college bevestigt binnen twee weken de ontvangst van een verzoek om ondersteuning of een voorziening, gedaan door het bevoegd gezag van een instelling als bedoeld in de Wet educatie en beroepsonderwijs, een school voor praktijkonderwijs als bedoeld in de Wet voortgezet onderwijs 2020 of een instelling of school als bedoeld in de Wet op de expertisecentra.
2. Voor zover het verzoek niet kan worden aangemerkt als een aanvraag om een beschikking als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, beslist het college binnen zes weken op het verzoek en deelt het de beslissing mee aan het bevoegd gezag en aan de persoon op wie het verzoek betrekking heeft.
3. Voor zover het verzoek kan worden aangemerkt als een aanvraag om een beschikking als bedoeld in de Algemene wet bestuursrecht, zijn de daarvoor geldende wettelijke bepalingen en beslistermijnen van toepassing.
4. Het college onderzoekt, voor zover dat voor de beoordeling van het verzoek noodzakelijk is, de ondersteuningsbehoefte van de persoon op wie het verzoek betrekking heeft en de aard en doelmatigheid van de gevraagde ondersteuning of voorziening. Het college stemt daarbij, voor zover nodig, af met andere betrokken partijen met het oog op een passend en integraal ondersteuningsaanbod.
5. Het college betreft bij de beoordeling of passende en toereikende ondersteuning of een voorziening beschikbaar is op grond van andere wet- of regelgeving.

4 Slotbepalingen

4.1 Hardheidsclausule

Het college kan van deze verordening afwijken voor zover toepassing, gelet op het doel van de verordening, zal leiden tot een onbillijkheid van overwegende aard.

4.2 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon 2024, vastgesteld op 25 januari 2024, wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruikmaakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon 2024 behoudt deze voorziening als wordt voldaan aan de voorwaarden uit die verordening gedurende 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening, of zolang de voorziening binnen die periode is verstreken.
3. Na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode kan het college besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon 2024 blijft van toepassing op de voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

4.3 Inwerkingtreding en citeertitel

Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2026. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Hollands Kroon.

Aldus vastgesteld in de vergadering van de gemeenteraad van 10 september 2026

De griffier,
J.M.M. Vriend

De burgemeester,
A. van Dam

Bijlage 1. Toelichting

Algemene toelichting

De gemeente Hollands Kroon ondersteunt inwoners die onder de verantwoordelijkheid van het college vallen bij het vinden en behouden van werk en bij duurzame deelname aan de arbeidsmarkt. Deze verordening legt vast welke re-integratievoorzieningen het college daarbij kan inzetten en onder welke voorwaarden deze kunnen worden verstrekt.

Op grond van de Participatiewet is de gemeenteraad verplicht bij verordening regels te stellen over het aanbod en de inzet van re-integratievoorzieningen. Het gaat onder meer om loonkostensubsidie, proefplaatsing, persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen die gericht zijn op arbeidsinschakeling. Met deze verordening wordt hieraan uitvoering gegeven.

Re-integratie is maatwerk. Welke ondersteuning passend is, is afhankelijk van de mogelijkheden, beperkingen en omstandigheden van de persoon. Daarom bevat de verordening de kaders voor de inzet van voorzieningen en heeft het college ruimte om binnen deze kaders een individuele afweging te maken.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen die tot de doelgroep behoren aanspraak hebben op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening. De verordening geeft aan welke voorzieningen beschikbaar zijn en welke voorwaarden daarbij gelden.

De verordening sluit daarnaast aan op de Wet van school naar duurzaam werk. Met deze wet is de samenwerking tussen onderwijs, doorstroompunten en gemeenten versterkt, met als doel jongeren beter te ondersteunen bij de overgang van school naar vervolgonderwijs of werk.

Begrippen en bepalingen

De doelgroep

De doelgroep voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling volgt uit de Participatiewet. Het betreft in ieder geval de personen bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Met de Wet van school naar duurzaam werk zijn daarnaast de gemeentelijke taken ten aanzien van jongeren bij de overgang van school naar vervolgonderwijs of werk uitgebreid. Voor deze jongeren gelden de daarvoor in de Participatiewet opgenomen bepalingen.

Inwoners zonder uitkering die ondersteuning nodig hebben bij re-integratie (Nuggers), kunnen voorzieningen ontvangen voor zover dat bijdraagt aan arbeidsinschakeling en past binnen de kaders van deze verordening. Dit volgt uit de opdracht van artikel 7 PW aan gemeenten om personen met arbeidsvermogen te ondersteunen.

Personen die eerder met loonkostensubsidie hebben gewerkt en (opnieuw) behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c PW, kunnen ondersteuning ontvangen ook als zij inmiddels een uitkering van UWV (zoals WW/WIA/ZW) of SVB (AOW-partner/Anw) hebben, mits het college vaststelt dat zij arbeidsvermogen hebben en onder de gemeentelijke doelgroep vallen. De inzet van loonkostensubsidie en/of voorzieningen vindt dan plaats volgens artikelen 10c en 10d PW en deze verordening.

Interne werkbegeleiding

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning op de werkplek. Een interne werkbegeleider is een directe collega die dagelijkse begeleiding biedt omdat de werknemer vanwege een beperking extra ondersteuning nodig heeft. Deze begeleiding gaat verder dan gebruikelijk en vereist passende vaardigheden. Een interne werkbegeleider moet de vaardigheden hebben om begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te geven.

Jobcoaching

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning die wordt uitgevoerd door een erkende deskundige, gericht op het vinden, uitvoeren en behouden van werk. De gemeente hanteert landelijke kwaliteitsnormen en erkende registers bij het inzetten van jobcoaches. De gemeente Hollands Kroon is aangesloten bij de regionale inkoopgroep en heeft aanvullende voorwaarden opgenomen in het programma van eisen ter borging van de kwaliteit.

Overige voorzieningen

Op basis van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moeten regels worden opgenomen over drie soorten voorzieningen: vervoersvoorzieningen, noodzakelijke motorische voorzieningen en meeneembare voorzieningen, die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. De gemeente Hollands Kroon biedt deze voorzieningen aan wanneer deze noodzakelijk en doelmatig zijn. En worden samen in deze verordening 'overige voorzieningen' genoemd.

Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning omvat zowel Jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze ondersteuning is noodzakelijk wanneer iemand zonder dergelijke begeleiding zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren. De verordening regelt zowel de voorwaarden als de toekenningsprocedure.

Praktijkroute

Opname in het doelgroepenregister kan op verschillende manieren plaatsvinden. Naast de aanvraagroute via het UWV loopt er ook een route via de gemeente. Deze route staat bekend als de praktijkroute en volgt uit artikel 38b, eerste lid, onderdeel a, van de Wet financiering sociale verzekeringen. De praktijkroute is een proces waarbij door middel van een loonwaardemeting op de werkplek wordt vastgesteld of iemand in aanmerking komt voor opname in het doelgroep register loonkostensubsidie. Deze route wordt gebruikt wanneer iemand al werkt en een loonwaardebepaling noodzakelijk is.

Detacheringsbaan

Een detacheringsbaan biedt personen uit de doelgroep de mogelijkheid om onder begeleiding werkervaring op te doen. Het college maakt afspraken met de inlenende organisatie en de werknemer. Hierbij worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor personen die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). UWV adviseert hierover. De gemeente heeft de wettelijke taak om beschut werk aan te bieden aan personen voor wie dit noodzakelijk is. Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriele regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriele regeling van toepassing. De voorziening beschut werk wordt uitgevoerd door de Gemeenschappelijke Regeling Gesubsidieerde Arbeid Kop van Noord-Holland. Dat betekent feitelijk dat de mensen die worden geplaatst in de voorziening beschut werk, te werk worden gesteld bij de door dit orgaan aangewezen uitvoeringsorganisatie Probedrijven NV.

Compensatie loonkosten

De compensatie loonkosten is een instrument voor werkgevers om een persoon in dienst te nemen. Om verwarring te voorkomen met de loonkostensubsidie op grond van artikel 10c van de Participatiewet is ervoor gekozen om voor dit instrument een andere naam te kiezen. Het doel en de werking is hetzelfde. De verordening regelt de voorwaarden, duur en hoogte van deze compensatie. Het doel is duurzame inzetbaarheid bevorderen.

Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning (artikel 3.2.1)

Deze voorwaarden zijn aanvullend op de algemene voorwaarden uit artikel 2.2 en dienen ervoor om de persoonlijke ondersteuning rechtmatig, proportioneel en doelmatig toe te kennen.

Aanvraagprocedure (artikel 3.2.2)

Het college onderzoekt de ondersteuningsbehoefte zorgvuldig. Zo nodig wordt een deskundigenoordeel gevraagd, zoals een medisch advies of een arbeidsdeskundig oordeel.

Inhoud beschikking (artikel 3.2.3)

Een beschikking bevat alle gegevens die op grond van de Awb en de Participatiewet vereist zijn. Dit omvat onder andere: motivering, duur, hoogte (bij subsidies), ingangsdatum en eventuele afwijkingen van de aanvraag.

Termijnvoorwaarden (artikel 3.2.5)

Aanvragen voor persoonlijke ondersteuning bij werk moeten binnen zes weken na indiensttreding worden gedaan, tenzij de noodzaak redelijkerwijs niet eerder kon worden vastgesteld.

Jobcoaching – kwaliteitseisen

Bij Jobcoaching gelden landelijke kwaliteitseisen, zoals inschrijving in erkende registers of keurmerken. Hiermee wordt de kwaliteit van begeleiding geborgd.

Noodzakelijke intermediaire activiteiten bij motorische beperking

Sinds 1 januari 2024 vallen voorzieningen voor visuele beperkingen onder de verantwoordelijkheid van het UWV. Daarom ziet dit artikel uitsluitend op motorische voorzieningen.

Meeneembare voorzieningen

Meeneembare voorzieningen zijn hulpmiddelen die de werknemer kan gebruiken op een werkplek, opleidingslocatie of proefplaatsing. Deze voorzieningen worden in principe in bruikleen verstrekt.

Onderwijsverzoeken (artikel 18c)

Nieuw is artikel 18c, waarin vastligt hoe onderwijsinstellingen een verzoek om ondersteuning of voorziening kunnen indienen. Het college bevestigt de ontvangst binnen twee weken en neemt binnen zes weken een beslissing.