



Raadsvergadering : s  
Registratienummer : Z -23-151174/163699

## Reïntegratieverordening Participatiewet 2023 Goeree-Overflakkee

De raad van de gemeente Goeree-Overflakkee;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van **xxx**;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet;

gelet op het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Goeree-Overflakkee van **xxx**

### **b e s l u i t :**

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1. Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. *doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
2. *duurzame uitstroom*: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden;
3. *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;
4. *jobcoaching*: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
5. *kwetsbare werknemer*: de persoon die:
  - a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
  - b. geen startkwalificatie bezit;
  - c. ouder is dan 55 jaar; of
  - d. alleenstaande ouder is;
6. *langdurig werkloze*: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van burgemeester en wethouders aangewezen is geweest;
7. *overige voorzieningen*: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
8. *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;
9. *praktijkroute*: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;



10. *uiterst kwetsbare werknemer*: de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest;
11. *voorziening*: door burgemeester en wethouders noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
12. *werkgever*: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
13. *werknemer*: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid 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, dan wel dit van plan is;
14. *wet*: *Participatiewet*.

## **Hoofdstuk 2. Beleid en evaluatie**

### **Artikel 2. Aanbod en evaluatie**

1. Burgemeester en wethouders bieden ondersteuning bij re-integratie en bieden, voor zover zij dat noodzakelijk achten, één of meer voorzieningen aan.
2. Burgemeester en wethouders zorgen voor een voldoende gevarieerd aanbod van voorzieningen.
3. Burgemeester en wethouders zullen bij het bepalen van het aanbod aan voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden van de gemeente en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
4. Burgemeester en wethouders houden 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:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
5. Burgemeester en wethouders bevorderen een evenwichtige verdeling van participatievoorzieningen over de doelgroep zoals genoemd in artikel 7, lid 1, van de Participatiewet.
6. Burgemeester en wethouders spannen zich in om de lokale en eventueel regionale arbeidsmarkt zodanig te bewerken dat deze beter toegankelijk wordt voor personen als genoemd in artikel 7, lid 1, van de Participatiewet.
7. Burgemeester en wethouders zenden tweejaarlijks aan de gemeenteraad een managementoverzicht waaruit de doeltreffendheid van het beleid blijkt.

## **Hoofdstuk 3 Algemene Voorzieningen**

### **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
  - b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;



- d. de voorziening naar het oordeel van burgemeester en wethouders onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening beëindigen als:
- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen 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;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
  - d. de voorziening naar het oordeel van burgemeester en wethouders niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van burgemeester en wethouders niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
  - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
  - g. 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.
3. Burgemeester en wethouders bieden de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn.
4. Burgemeester en wethouders stemmen het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon.
5. Burgemeester en wethouder houden 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.

### **Paragraaf 3.1 Werknemersvoorzieningen**

#### **Artikel 4. Preventie**

1. Burgemeester en wethouders zetten de voorziening preventie in ter voorkoming van een uitkering in het kader van de Participatiewet, voortijdig schooluitval, problematische schulden en/of het verlies van zelfredzaamheid op één of meer leefgebieden.
2. De voorziening preventie betreft één of meer kortdurende activiteiten.
3. Preventie wordt bij voorkeur uitgevoerd in eigen beheer of via samenwerking met de andere teams binnen het sociaal domein.

#### **Artikel 5. Directe bemiddeling naar regulier werk**

Burgemeester en wethouders kunnen een persoon direct bemiddelen op een concreet baanaanbod.

#### **Artikel 6. Traject naar zelfstandig beroep of bedrijf**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon die de potentie heeft om te voorzien in zijn levensonderhoud door middel van uitoefening van een zelfstandig beroep of bedrijf een ondersteuningstraject aanbieden.



2. In afwijking van het eerste, kan het traject naar zelfstandig beroep ook worden aangeboden aan een niet-uitkeringsgerechtigde indien de persoon in de omstandigheden verkeert als bedoeld in artikel elf, eerste lid, van de Participatiewet en de persoon j een concrete mogelijkheid heeft om direct door te stromen naar een zelfstandig beroep of bedrijf zonder dat toekenning van een uitkering op grond van de wet noodzakelijk is.

### **Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk**

1. Burgemeester en wethouders verstrekken om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Het college kan 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, een andere voorziening aanbieden, zoals:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de verordening in het kader van de Wet Maatschappelijke ondersteuning (WMO);
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 8;
  - c. scholing als bedoeld in artikel 10;
  - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 14;
  - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
  - f. een tijdelijk dienstverband, zoals bedoeld in het onderstaande lid.
3. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, worden door burgemeester en wethouders jaarcontracten aangeboden, aan diegene van wie is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte werkomgeving onder aangepaste omstandigheden, mogelijkheden tot arbeidsinschakeling hebben, maar voor wie op grond van artikel 10b, vierde lid, van de wet nog geen ruimte is voor aanbod van een vast contract.
4. De volgorde van aanvang vast dienstverband in de dienstbetrekking wordt bepaald aan de hand van de datum vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
5. Als er na de maximale contractduur, zoals bedoeld in het derde lid, geen plaatsingsruimte is binnen de realisatie zoals bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, kunnen burgemeester en wethouders op basis van individuele omstandigheden besluiten een vast dienstverband aan te bieden.

### **Artikel 8. Detacheringsbaan**

1. Burgemeester en wethouders kunnen door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
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.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

### **Artikel 9. Oriëntatietraject**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon uit de doelgroep een oriëntatietraject aanbieden.



2. Het doel van dit traject is het vaststellen van de arbeidsmogelijkheden van die persoon, dan wel ter bepaling van de geschiktheid van een voorziening.

#### **Artikel 10. Arbeidsontwikkeltraject**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon uit de doelgroep een arbeidsontwikkeltraject aanbieden.
2. Het doel van dit traject is het ontwikkelen van de kandidaat, met uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt als hoogst mogelijke doel.

#### **Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Burgemeester en wethouders kunnen, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie burgemeester en wethouders van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

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

#### **Artikel 12. Scholing**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

#### **Artikel 13. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Burgemeester en wethouders kunnen persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4.

#### **Artikel 14. Sociale activering**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Burgemeester en wethouders stemmen de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
3. Burgemeester en wethouders bieden de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 15. Participatieplaats**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Burgemeester en wethouders zorgen ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door burgemeester en wethouders, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.



3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 16. Werkstage**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - 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 werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Burgemeester en wethouders plaatsen de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage; en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

#### **Artikel 17. Proefplaats**

1. Burgemeester en wethouders kunnen, als dit door hen noodzakelijk wordt geacht, 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 twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Burgemeester en wethouders motiveren de mogelijke verlenging in een besluit.
3. Voor de beoordeling van het verlengingsbesluit, zoals benoemd in lid 2, wordt in ieder geval betrokken:
  - a. de afstand tot de arbeidsmarkt;
  - b. het opleidingsniveau;
  - c. de uitkeringsduur;
  - d. de complexiteit van de functie; en
  - e. de persoonlijke omstandigheden.
4. Het doel van een proefplaats is het bevorderen van de arbeidsinschakeling van de persoon bij een werkgever, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
5. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
  - b. burgemeester en wethouders verwachten dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
  - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
  - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
6. De afspraken rondom de proefplaats worden in een schriftelijke overeenkomst vastgelegd. Deze overeenkomst bevat tenminste:
  - a. concrete en meetbare einddoelen;
  - b. de wijze waarop de werkgever begeleiding inzet;





- c. welke acties ondernomen worden door de persoon, de werkgever en burgemeester en wethouders om te werken aan de arbeidsontwikkeling en de realisatie van een dienstverband;
  - d. de duur van de proefplaats;
  - e. de bevestiging dat geen proeftijd gehanteerd zal worden bij aangaan van een reguliere dienstverband; en
  - f. de concept arbeidsovereenkomst.
7. Burgemeester en wethouders weigeren de toestemming bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder een 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.
  8. 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.
  9. Burgemeester en wethouders kunnen een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 4.

#### **Artikel 18. Onkostenvergoeding**

1. Burgemeester en wethouders kunnen aan een persoon uit de doelgroep die bij het aanvaarden van arbeid of het deelnemen aan een voorziening noodzakelijke onkosten maakt, een vergoeding verstrekken.
2. De vergoeding is niet hoger dan de kosten van de goedkoopste adequate oplossing in het voorliggende geval.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op kosten waarvoor de belanghebbende:
  - a. van een andere persoon of organisatie een vergoeding kan krijgen,
  - b. op grond van hoofdstuk 4 van deze verordening een vergoeding kan krijgen.

#### **Artikel 19. Kinderopvang**

Burgemeester en wethouders kunnen voor de eigen bijdrage van de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst een vergoeding verstrekken voor kinderopvang aan de persoon uit de doelgroep die:

- a. één of meer kinderen heeft die het primair onderwijs bezoeken of die jonger zijn dan vijf jaar, en
- b. die deelneemt aan een door burgemeester en wethouders aangeboden voorziening, voor zover de dienstbetrekking of activiteiten op dat moment kinderopvang noodzakelijk maken.

#### **Artikel 20. Uitstroompremie**

1. Burgemeester en wethouders kunnen eenmalig een uitstroompremie ter hoogte van € 1.000,00 toekennen aan een langdurig werkloze, die na een genoten re-integratievoorziening of andere voorziening, duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid. Voorwaarde is dat er niet langer recht bestaat op een uitkering van burgemeester en wethouders.
2. De premie kan worden aangevraagd vanaf de tweede maand na de indiensttreding tot uiterlijk 6 maanden hierna.
3. Wanneer er binnen een half jaar na werkaanvaarding opnieuw een beroep wordt gedaan op een algemene bijstandsuitkering dient de premie voor zover reeds uitbetaald (deels) te worden terugbetaald, zie bijlage 1.



## **Paragraaf 3.2. Werkgeversvoorzieningen**

### **Artikel 21. Jobcarving en functiecreatie**

1. In overleg met een werkgever kan onderzoek naar jobcarving onderdeel zijn van het plaatsingsproces van een werkzoekende. Jobcarving is het anders indelen van een bestaande functie om deze geschikt te maken voor een persoon. Doel is om te komen tot een arbeidsovereenkomst, al dan niet met inzet van loonkostensubsidie of een participatieplaats.
2. In overleg met een werkgever kan een onderzoek naar functiecreatie onderdeel zijn van acquisitie van vacatures. Het doel van functiecreatie is personeel efficiënter inzetten en mede hierdoor andere vacatures creëren. De doelgroep waarvoor de functie wordt gecreëerd is groot, waardoor de duurzaamheid van de invulling van de functie is gegarandeerd. Doel van deze dienstverlening is om te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet al dan niet met inzet van loonkostensubsidie of een participatieplaats.
3. Aan deze dienstverlening zijn voor de werkgever geen kosten verbonden.

### **Artikel 22. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 4, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal 12 maanden respectievelijk 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer.
3. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

### **Artikel 23. Bijdrage duurzame plaatsing**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een financiële tegemoetkoming verstrekken aan een werkgever die een persoon een overeenkomst aanbiedt waarvan de duur van de overeenkomst tenminste zes maanden bedraagt, mits die persoon:
  - a. minimaal een jaar een uitkering ontvangt; en
  - b. niet behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. De tegemoetkoming uit het eerste lid is bedoeld om te investeren op deze persoon met als doel te komen tot duurzame plaatsing.
3. De tegemoetkoming wordt verstrekt voor de bovenmatige kosten die gemaakt worden om de persoon geschikt te maken om de betreffende functie naar behoren uit te oefenen en het functieniveau te behalen qua opleiding en ervaring. Het kan hierbij gaan om bovenmatige begeleiding op de werkplek of het aanbieden van scholing.
4. Burgemeester en wethouders stellen op basis van de vraag vast in hoeverre de persoon begeleid dient te worden.
5. De hoogte van de tegemoetkoming wordt bepaald door de uitkeringsduur en de omvang en duur van de overeenkomst en bedraagt maximaal € 4.000,00, zie bijlage 2.
6. De tegemoetkoming wordt achteraf, na overleg bewijsstukken, betaalbaar gesteld.





7. De bijdrage duurzame plaatsing wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.
8. De tegemoetkoming wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 24. Voorwaardelijke opleiding voor plaatsen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een financiële tegemoetkoming verstrekken aan een werkgever die een persoon een overeenkomst aanbiedt waarvan de duur van de overeenkomst tenminste zes maanden bedraagt, mits die persoon:
  - a. minder dan een jaar een uitkering op grond van de wet ontvangt, en
  - b. niet behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 10c van de wet.
2. De tegemoetkoming uit het eerste lid is bedoeld om te investeren op deze persoon door het aanbieden van een kortdurende opleiding.
3. De hoogte van de tegemoetkoming bedraagt maximaal € 700,00.
4. De tegemoetkoming wordt achteraf, na overleg bewijsstukken, betaalbaar gesteld.
5. Deze bijdrage wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van deze verordening of andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer
6. De tegemoetkoming wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

### **Hoofdstuk 4. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief**

#### **Paragraaf 4.1. Werknemersvoorzieningen**

##### **Paragraaf 4.1.1. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

#### **Artikel 25. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 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 burgemeester en wethouders proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.



## **Artikel 26. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij burgemeester en wethouders worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Burgemeester en wethouders kunnen hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Burgemeester en wethouders bevestigen de ontvangst van de aanvraag.
3. Burgemeester en wethouders onderzoeken, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 4 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.
4. Burgemeester en wethouders kunnen een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
5. Burgemeester en wethouders bepalen 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. Burgemeester en wethouders onderzoeken, 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.
7. Burgemeester en wethouders verzenden het besluit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

## **Artikel 27. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Burgemeester en wethouders geven in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
  - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
  - b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
  - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
  - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
  - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
  - f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Burgemeester en wethouders geven in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.

### **Paragraaf 4.2. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

#### **Artikel 28. Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Burgemeester en wethouders geven persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente.
2. Burgemeester en wethouders kunnen persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.



3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.

#### **Artikel 29. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen vier 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. Burgemeester en wethouders besluiten op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

#### **Artikel 30. Jobcoaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de eisen zoals neergelegd in het Erkennings- en intrekingskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning.UWV 2019.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van een regiem waarbij de verleende jobcoaching voor in principe drie jaar wordt verleend voor een maximaal aantal uren van 52 jaar per jaar.
3. Burgemeester en wethouders kunnen van de in het tweede lid bedoelde maximale uren en termijn afwijken voor zover toepassing daaraan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Burgemeester en wethouders kunnen voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij burgemeester en wethouders zorgdragen voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
5. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, bieden burgemeester en wethouders deze bij voorrang aan.
6. Voordat burgemeester en wethouders de jobcoaching beëindigen verrichten burgemeester en wethouders onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kunnen burgemeester en wethouders van dit onderzoek afzien.

#### **Artikel 31. Jobcoaching in natura**

1. Burgemeester en wethouders kunnen 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 25 tot en met 30 van overeenkomstige toepassing.

#### **Paragraaf 4.3. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

#### **Artikel 32. Voorwaarden toekenning specifieke vervoersvoorziening**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Burgemeester en wethouders bieden deze vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
  - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.



3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Burgemeester en wethouders brengt een eventueel bedrag voor een vervoers-voorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

### **Artikel 33. Voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Burgemeester en wethouders kunnen een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

### **Artikel 34. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kunnen burgemeester en wethouders besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

## **Paragraaf 4.4. Werkgeversvergoeding**

### **Paragraaf 4.4.1. Administratief proces loonkostensubsidie**

#### **Artikel 35. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Burgemeester en wethouders verstrekken 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. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Burgemeester en wethouders bevestigen 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 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.
4. Burgemeester en wethouders stellen binnen vijf 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. Burgemeester en wethouders nemen bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

#### **Artikel 36. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

1. Burgemeester en wethouders kunnen op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van in- of externe jobcoaching.



2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching door de werkgever kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 25 tot en met 30, worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Burgemeester en wethouders kunnen voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij burgemeester en wethouders zorgdragen voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

### **Artikel 37. Interne werkbegeleiding**

Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kunnen burgemeester en wethouders een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.

### **Artikel 38. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen**

1. Burgemeester en wethouders kunnen een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
2. Burgemeester en wethouders beoordelen de kosten op proportionaliteit aan de hand van:
  - a. de kosten van de werkplekaanpassing;
  - b. de duur van de arbeidsovereenkomst, zowel in maanden als in vast of tijdelijk dienstverband;
  - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst.
3. De vergoeding is niet hoger dan de kosten van de goedkoopste adequate oplossing in het voorliggende geval.
4. De vergoeding wordt achteraf, na overleg bewijsstukken van de gemaakte kosten, betaalbaar gesteld.
5. Burgemeester en wethouders kunnen voor de vaststelling van een werkplekaanpassing deskundigadvies inwinnen.
6. Burgemeester en wethouders wijzen een aanpassing van de werkplek af:
  - a. als er sprake is van een voorliggende voorziening waarop door de aanvrager een beroep kan worden gedaan of op grond waarvan aanvrager zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing;
  - b. als het gaat om een algemeen gebruikelijke aanpassing van de werkplek die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort;
  - c. als de aanpassing van de werkplek al heeft plaatsgevonden voor het moment van aanvragen.

### **Artikel 39. Intrekken oude verordening**

De Reïntegratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee wordt ingetrokken.



#### **Artikel 40. Overgangsrecht**

1. Een persoon of bedrijf die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de “Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee”, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de “Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee” voor de duur:
  - a. van periode 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.
2. Burgemeester en wethouders kunnen na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.

#### **Artikel 41. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking na de datum van bekendmaking en werkt terug naar 1 juli 2023, behalve artikel 7 van de verordening. Dit artikel treedt met terugwerkende kracht per 1 februari 2022 in werking.

#### **Artikel 42. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: “Re-integratieverordening Participatiewet Goeree-Overflakkee 2023”.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad  
van de gemeente Goeree-Overflakkee op .  
griffier, voorzitter,

drs. G. Brand

mr. A. Grootenboer-Dubbelman



**Bijlage 1****Terugbetaalschema behorende bij artikel 20 lid 3 verordening.**

Terugkomst in de uitkering	Terug te betalen bedrag
binnen 1 maand	€ 990,-
binnen 2 maanden	€ 825,-
binnen 3 maanden	€ 660,-
binnen 4 maanden	€ 495,-
binnen 5 maanden	€ 330,-
binnen 6 maanden	€ 165,-

**Bijlage 2****Financiële tegemoetkomingsmatrix behorende bij artikel 23 lid 5 van de verordening.**

In regionaal verband is onderstaande financiële tegemoetkomingsmatrix vastgesteld, ter uitwerking van de genoemde maximale vergoeding in het vijfde lid.

Duur overeenkomst	Korter dan 1 jaar	Lager dan 1 jaar	financiële tegemoetkoming op basis van de arbeidsovereenkomst
≥ 6 maanden, maar ≤ 12 maanden	€ 0,-	Maximaal € 2.000,- (excl. BTW)	≤ 20 uur per week Geen vergoeding ≥ 20 uur maar ≤ 32 Vergoeding naar rato ≥ 32 uur Maximale bedrag
≥ 12 maanden	€ 0,-	Maximaal € 4.000,- (excl. BTW)	Idem als hierboven