

Bijlage X – OVERZICHT WIJZIGINGEN Re-integratieverordening Participatiewet Westland 2024

Oud	Nieuw	Reden wijziging
<u>ARTIKEL 2. Personenkring</u> 1. De aanspraak op voorzieningen is beperkt tot belanghebbenden die hun woonplaats hebben in de gemeente Westland. 2. Voor de belanghebbende die gedurende de aanspraak op een voorziening een andere woonplaats krijgt en werkzaam is bij een werkgever, komen de werkgeversvoorzieningen, uitgezonderd de loonkostensubsidie, ten laste van de gemeente waar de burger woonplaats heeft.	<u>Artikel 2 Doelstelling en verantwoording</u> 3. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikelen 4, 5 en 7 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. 4. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 6, 8 en 10 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. 5. Voor de overige voorzieningen, volgt uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. 6. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen binnen de verschillende leefgebieden 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. 7. Het college zendt om de twee jaar aan de gemeenteraad een verslag over de	Er is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Deze biedt meer duidelijkheid.

	doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk. 8. Het college verzamelt voor het verslag als bedoeld in lid 5 systematisch informatie over in elk geval: a. Aantallen uitstroom naar werk en studie; b. Aantallen beschut werken; c. Aantallen loonkostensubsidie.	
<u>ARTIKEL 3. Groepen belanghebbenden</u> 1. Er worden in het aanbod van voorzieningen drie groepen belanghebbenden onderscheiden: 2. a. 3. belanghebbenden die naar verwachting binnen drie maanden betaald aan het werk kunnen met de inzet van lichte voorzieningen, te weten de voorzieningen zoals genoemd onder artikel 11, eerste lid, sub a t/m d; 4. b. 5. belanghebbenden zonder arbeidsbeperking die naar verwachting binnen 18 maanden, met gericht aanbod van de onder artikel 11, eerste lid sub a t/m f en j genoemde voorzieningen, betaald aan het werk kunnen; 6. c. 7. belanghebbenden met een arbeidsbeperking die naar verwachting binnen 18 maanden, met gericht aanbod van de onder artikel 11, eerste lid sub a t/m k genoemde voorzieningen, betaald aan het werk kunnen.	<u>Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen</u> 8. Indien het college een voorziening aanbiedt, stelt het met de belanghebbende een plan van aanpak op. 9. Het plan van aanpak bevat in ieder geval: a. Een beschrijving van het te behalen resultaten; b. Het tijdspad waarin dit bereikt moet zijn en c. De verplichtingen die de belanghebbende heeft ten aanzien van arbeidsinschakeling en de gevolgen bij het niet nakomen van deze verplichtingen. 10. Het plan van aanpak wordt ondertekend door belanghebbende. 11. De verplichting als bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing indien slechts een medisch onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling wordt aangeboden. 12. Het college kan een voorziening weigeren als:	Het 'oude artikel 3' is verwerkt in het 'nieuwe artikel 2'. Ten aanzien van het 'nieuwe artikel 3' is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Deze biedt meer duidelijkheid.

	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 het college 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. 13. Het college kan 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 het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; e. de voorziening naar het oordeel van het college 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. 14. 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.	
--	---	--

	15. Het college kan de kosten uit of in verband met de toekenning van een voorziening van de belanghebbende terugvorderen, indien de kosten ten onrechte zijn gemaakt. 16. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening, aan de toekenning van een voorziening nadere verplichtingen verbinden. 17. Het college kan besluiten dat en op welke wijze en onder welke voorwaarden de niet-uitleringsgerechtigde of de Anw-gerechtigde aan wie een voorziening wordt aangeboden, een eigen bijdrage verschuldigd is. Dit wordt uitgewerkt in nadere regels. 18. De niet-uitkeringsgerechtigde of de Anw-gerechtigde kan geen aanspraak maken op voorzieningen genoemd in artikelen 9, 16, 17, 19, 20, 31 en 32.	
<u>ARTIKEL 4. OPDRACHT COLLEGE</u> 1. Het college biedt ondersteuning op grond van artikel 9 aan personen die behoren tot de doelgroep, zoals omschreven in artikel 7, eerst lid, onder a, van de wet. 2. Indien het college dit noodzakelijk acht, biedt het, naast ondersteuning, tevens een voorziening aan die is gericht op arbeidsinschakeling. 3. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, weegt het college af of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de	<u>Artikel 4. Bemiddeling naar werk</u> Het college kan een persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt bemiddelen op een concreet baanaanbod.	Het 'oude artikel 4' is verwerkt in het 'nieuwe artikel 2'. Het 'nieuwe artikel 4' is toegevoegd omdat het nodig is om personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt snel te kunnen bemiddelen op een concreet baanaanbod. Dit verkort wachttijden en zorgt ervoor dat men niet langs de zijlijn blijft staan.

belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op arbeidsinschakeling. 4. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod van ondersteuning voorzieningen. 5. Bij het bieden van ondersteuning en/of een voorziening kan het college gebruik maken van de inzet van derden .		
<u>ARTIKEL 5. BUDGET- EN/OF SUBSIDIEPLAFOND</u> 1. Het college kan één of meer budget- en/of subsidieplafonds instellen voor de verschillende voorzieningen. 2. Een plafond zoals bedoeld in het eerste lid vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening (waartegen rechtsmiddelen ingediend kunnen worden). 3. Het college kan tevens een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening (beschut werk en plaatsing boven op de opdracht)	<u>Artikel 5 Sollicitatietraining</u> Het college kan een persoon met een korte afstand tot de arbeidsmarkt bemiddelen op een concreet baanaanbod.	Het 'oude artikel 5' is grotendeels geschrapt daar dit verder wordt uitgewerkt in de nadere regels. Vwb de aantallen voor beschut werk, zie het 'nieuwe artikel 12, lid 3'. Het 'nieuwe artikel 5' is eraan toegevoegd om een breder scala aan instrumenten te kunnen aanbieden. Zeker voor mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kan een sollicitatietraining helpen om weer snel aan het werk te gaan.
<u>ARTIKEL 6. BELEIDSPLAN</u> 1. Deze verordening maakt onderdeel uit van het Sociaal Beleidskader. 2. In het beleidsplan komen in ieder geval een omschrijving van de aanpak van het beleid ten aanzien van de verschillende doelgroepen en de prioritering binnen en tussen die groepen aan de orde.	<u>Artikel 6 Werkstage</u> 3. Het college kan 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 grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. 4. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren	Het 'oude artikel 6' is geschrapt omdat dit de verordening volgt uit de Participatiewet. Het is een wettelijke plicht dat gemeenten een verordening opstellen. Daarmee is een koppeling met het beleidsplan geen vereiste. Vwb het 'nieuwe artikel 6' is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Deze biedt meer duidelijkheid.

	functioneren in een arbeidsrelatie, gedurende maximaal drie maanden. 5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. 6. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: - het doel van de werkstage; en - de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.	
<u>ARTIKEL 7. EVALUATIE</u> Het college zendt eenmaal per jaar aan de raad een integraal verslag over de effecten van het beleid zoals opgesteld in het Sociaal Beleidskader.	<u>Artikel 7 Detacheringsbaan</u> 1. Het college kan 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 waarbij de intentie van de ondernemer is om de werknemer voor minimaal 1 jaar in dienst te nemen na afloop van de detacheringsbaan. 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.	Het 'oude artikel 7' is vervangen door het 'nieuwe artikel 2, leden 5 en 6'. Vwb het 'nieuwe artikel 7' is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Deze biedt meer duidelijkheid. Daarnaast is dit een nieuw instrument dat is toegevoegd aan de verordening waarmee meer mogelijkheden ontstaan om mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt te helpen aan een baan.

	4. De werknemer wordt niet vaker dan één keer bij dezelfde werkgever geplaatst op een detacheringsbaan.	
<u>ARTIKEL 8. PARTICIPATIELADDER</u> 1. Het college stemt de ondersteuning af op de afstand van de belanghebbende tot arbeidsinschakeling. 2. Bij het beoordelen van de afstand tot arbeidsinschakeling maakt het college gebruik van de participatieladder en stelt minimaal eens per drie jaar vast op welke trede van deze ladder de belanghebbende zich bevindt en wat het ontwikkelperspectief van de belanghebbende is. 3. De participatieladder kent zes treden die overeenstemmen met de volgende situaties: Trede 1: geïsoleerd; Trede 2: sociale contacten buitenshuis; Trede 3: deelname aan georganiseerde activiteiten; Trede 4: onbetaald werk; Trede 5: betaald werk met ondersteuning; Trede 6: arbeidsinschakeling.	<u>Artikel 8 Sociale activering</u> 4. Het college kan 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. 5. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon. 6. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhouding niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.	Het 'oude artikel 8' is geschrapt daar dit niet noodzakelijk is te vermelden in de verordening. Dit past meer in de nadere regels en geeft invulling aan de werkwijze van de gemeente op uitvoeringsniveau. Het 'nieuwe artikel 8' vervangt het 'oude artikel 9 lid d'. Daarnaast is er aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Deze biedt meer duidelijkheid.
<u>ARTIKEL 9. INHOUD ONDERSTEUNING</u> 1. Ondersteuning door het college kan bestaan uit: A. het geven van voorlichting en advies; B. het bieden van praktische hulp; C. het doorverwijzen naar andere instanties; D. invulling geven aan sociale activering al dan niet ter voorbereiding op arbeidsinschakeling;	<u>Artikel 9 Scholing</u> 4. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden. 5. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. de duur van de scholing is maximaal 2 jaar;	Het 'oude artikel 9' is geschrapt en in z'n algemeenheid verwerkt in de gehele verordening. Dit is onder andere verwerkt in het 'nieuwe artikel 2'. Het 'nieuwe artikel 9' vervangt het 'oude artikel 11, lid e'. Daarnaast is er aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Deze biedt meer duidelijkheid.

E. jobhunting. 2. Indien dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan arbeidsinschakeling, kan ondersteuning medegericht zijn op het faciliteren van: A. passende kinderopvang in relatie tot de combinatie van zorgtaken met arbeidsinschakeling; B. schuldhulpverlening; C. maatschappelijke ondersteuning in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning; D. sociale activering; E. nazorg. 3. Indien het college dit noodzakelijk acht, kunnen kosten die rechtstreeks voortvloeien uit de ondersteuning worden vergoed, mits deze ondersteuning niet geboden kan worden op basis van andere wetgeving of voorliggende voorzieningen.	b. de scholing is noodzakelijk voor de kortste weg naar arbeidsinschakeling; en c. de scholing moet bijdrage aan het versterken van de arbeidsmarktpositie; en d. de scholing leidt tot het behalen van een praktijkverklaring, (deel)certificaat of erkend diploma. 6. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de wet.	
<u>ARTIKEL 10. TOEKENNING EN WEIGERING</u> 1. <i>Indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is, biedt het college de belanghebbende een voorziening aan die gericht is op arbeidsinschakeling.</i> 2. <i>Het college kan een verzoek om een voorziening weigeren indien een dergelijke voorziening naar het oordeel van het college voor de belanghebbende niet noodzakelijk is dan wel onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling.</i>	<u>Artikel 10 Participatieplaats</u> 1. <i>Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.</i> 2. <i>Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden 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) per zes maanden, mits in die zes	Het 'oude artikel 10' is vervangen door het 'nieuwe artikel 3'. Dit is gedaan omdat deze meer duidelijkheid biedt. Daarnaast is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Het 'nieuwe artikel 10' vervangt het 'oude artikel 11, lid k'. Daarnaast is er aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Deze biedt meer duidelijkheid.

	maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. 4. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.	
<u>ARTIKEL 11. Soorten voorzieningen</u> 1. Het college kan ten behoeve van de belanghebbende zoals genoemd in artikel 3 de volgende voorzieningen aanbieden:. A. Sollicitatietraining. Het college biedt met modules op maat begeleiding bij het solliciteren naar een reguliere baan. B. Proefplaatsing. Het college kan een proefplaatsing aanbieden, zoals bedoeld in artikel 10a van de wet. Het college plaatst de uitkeringsgerechtigde alleen indien door zijn plaatsing geen onverantwoorde beïnvloeding plaatsvindt van concurrentieverhoudingen en indien dit niet leidt tot verdringing. Een proefplaatsing duurt in beginsel maximaal drie maanden. Deze termijn kan worden verlengd tot maximaal zes maanden. C. Werkgeverscheque. Het college kan een tegemoetkoming verstrekken aan de werkgever die	<u>Artikel 11 Proefplaats</u> 1. Het college kan, een persoon die behoort tot de doelgroep, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlening met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. 2. Het doel van een proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn toekomstige functie en uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen. 3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als: 4. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is; 5. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling; 6. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt; 7. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die	Het 'oude artikel 11' is geschrapt en de verschillende voorzieningen zijn in losse artikelen verwerkt in de nieuwe verordening. Dit biedt meer duidelijkheid en is in lijn met de modelverordening van de VNG. Het 'nieuwe artikel 11' vervangt het 'oude artikel 11, lid b'. Daarnaast is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG.

aan de belanghebbende een arbeidsplaats aanbiedt en daarvoor extrakosten moet maken die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn. D. Leerwerkplek. 1. Het college kan een persoon een leerwerkplek 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 als gevolg van langdurige werkloosheid. 2. Het doel van een leerwerkplek is het opdoen van werkervaring en / of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. 3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: a. het doel van de leerwerkplek, en b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en c. de duur van de leerwerkplek. 4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. E. Scholing 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.	werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en 8. 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. 9. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet. 10. 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. 11. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4. 12. Het college werkt in nadere regels nader uit welke criteria van toepassing zijn voor het verlengen van een proefplaatsing.	
--	--	--

2. Voor de uitvoering van het eerste lid kan het college beleidsregels opstellen.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen zoals bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

F. Ondersteuning leer-werktrajecten

Het college kan op grond van artikel 10f van de wet ondersteuning bieden bij leer-werktrajecten ten behoeve van personen van 16 en 17 jaar van wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd en personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. De ondersteuning is gericht op extra begeleiding op of naar een leerwerktraject om uitval te voorkomen.

G. Loonkostensubsidie

Het college stelt vast of een belanghebbende die arbeidsmogelijkheden heeft, niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en daarmee behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, sub e van de wet.

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, uiterst kwetsbare of gehandicapte werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.

2. Het college stelt de loonwaarde van een belanghebbende vast, indien een werkgever voornemens is met deze persoon een dienstbetrekking aan te gaan. 3. Bij de vaststelling van de loonwaarde betreft het college opgaven en inlichtingen van de belanghebbende en de werkgever over de praktijkervaringen van de belanghebbende, bijvoorbeeld tijdens een leerwerkplek of proefplaatsing indien deze vooraf zijn gegaan aan de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. 4. Een externe organisatie of het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en neemt daarbij de in de bijlage bij de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Westland 2017 omschreven methode in acht. 5. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 12 maanden respectievelijk 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer. Voor de gehandicapte werknemer bedraagt deze ten hoogste 80 procent gedurende de gehele arbeidsperiode. 6. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan 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 50 jaar, of d. alleenstaande ouder is. 7. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest. 8. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt. 9. 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. h. Begeleiding werkgever Belanghebbenden die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben op grond van artikel 10d van de wet aanspraak op begeleiding op de werkplek. Het college kan, in overleg met de werkgever, nadere invulling geven aan de vorm en inhoud van deze begeleiding. i. Werkvoorziening Het college kan aan de belanghebbende, die arbeid verricht,		
---	--	--

of gaat verrichten werkvoorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid. Onder werkvoorzieningen wordt verstaan: 1. vervoersvoorzieningen die ertoe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek kan bereiken; 2. hulpmiddelen voor belanghebbenden met een motorische, auditieve of visuele handicap; 3. hulpmiddelen voor het geschikt maken van de arbeidsplaats, voorzieningen ten behoeve van de productie- en werkmethoden en op het individu afgestemde hulpmiddelen; 4. jobcoaching bij het verrichten van de aan belanghebbende opgedragen taken, gedurende maximaal twee jaar. Het college kan in individuele gevallen deze termijn met een jaar verlengen. J. Participatievoorziening Beschut werk1. 1. Tot de doelgroep beschut werk behoort de belanghebbende die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. 2. Het college biedt de voorziening beschut werk alleen aan indien op grond van artikel 10b tweede lid, van de wet bij het UWV beoordeeld is, dat		
---	--	--

de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden, met een minimale loonwaarde van 30%, mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. 3. De datum van het (positief) advies van het UWV is bepalend voor de volgorde van het aanbod van de voorziening beschut werk. 4. Binnen het dienstverband beschut werk wordt doorstroom naar een garantiebaan of een reguliere dienstbetrekking zo veel mogelijk gestimuleerd. Als na één tot twee jaar van het tijdelijke dienstverband blijkt dat de belanghebbende zich niet kan door ontwikkelen naar regulier werk, kan het dienstverband worden omgezet in een vast dienstverband. 5. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen is beperkt tot het aantal waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk, dan wel het aantal dat bij ministeriële regeling is vastgesteld. 6. Wanneer het aantal (positieve) adviezen van het UWV het in enig jaar het aantal te realiseren dienstbetrekkingen overtreft, kan het college in overleg met betrokkene(n) een andere voorziening uit deze verordening inzetten tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt. 7. Het college wijst Patijnenburg aan als de organisatie die optreedt als werkgever van de personen in beschut werk.		
--	--	--

8. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken en te laten voortduren, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in: - proefplaatsing voorafgaand aan het dienstverband; - fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; - de voorzieningen in artikel 11 sub h en i zoals genoemd in dit lid, kunnen samen met de voorziening beschut werk worden aangeboden. 9. Als er sprake is van een buitenproportionele begeleidingsbehoefte en een lagere loonwaarde dan 30% kan na vaststelling hiervan de deelname aan de participatievoorziening binnen één jaar beëindigd worden mits er afgestemd op de omstandigheden van belanghebbende een andere passende voorziening beschikbaar is. 10. Het college stelt beleidsregels vast ten aanzien van de uitvoering van de participatievoorziening beschut werk. K. Participatieplaat 1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten. 2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de		
--	--	--

additionele werkzaamheden gaat verrichten. 3. Het college stelt, met inachtneming van het gestelde in artikel 10a, vijfde lid van de wet, beleidsregels vast ten aanzien van de uitvoering van een participatieplaats. 4. Bij de inzet van de voorzieningen kan het college bepalen dat aan specifieke doelgroepenprioriteit gegeven wordt. 5. Het college kan beleidsregels stellen inzake de aard, inhoud en omvang van de voorzieningen.		
<u>ARTIKEL 12. WEDERKERIGHEID ALS TEGENPRESTATIE</u> 1. Het college stelt de doelgroep vast waaraan zij de wederkerigheid opleggen 2. Wederkerigheid wordt niet opgelegd als de persoon actief is met re-integratie. 3. Onverminderd het eerste lid wordt tijdelijk geen wederkerigheid opgelegd, op grond van dringende redenen als bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de wet. 4. Het college stemt de wederkerigheid naar inhoud, omvang en duur af op de individuele omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde waaronder leeftijd, opleiding, werkervaringen andere relevante persoonlijke omstandigheden. 5. De omvang van de wederkerigheid wordt door het college vastgesteld en uitgedrukt in maximale uren per week en een maximaal aantal uren per jaar.	<u>Artikel 12 Participatievoorziening beschut werk</u> 9. Het college verstrekt 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. 10. 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, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:	Het 'oude artikel 12' wordt vervangen door het 'nieuwe artikel 35'. Het 'nieuwe artikel 12' vervangt het 'oude artikel 11, lid j'. Daarnaast is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG omdat deze duidelijker is.

6. Het college kan in het individuele geval bepalen dat verrichten van het vrijwilligerswerk geldt als voldoen aan de wederkerigheid, als de omvang en duur van de werkzaamheden in overeenstemming zijn met de individuele mogelijkheden van de belanghebbende. 7. Het college kan de wederkerigheid ieder kalenderjaar opnieuw opleggen. 8. Als de uitkeringsgerechtigde niet of in onvoldoende mate meewerkt aan de opgelegde wederkerigheid naar vermogen, wordt deze gedraging conform de Afstemmingsverordening Participatiewet, loaw en loaz2015 gesanctioneerd.	a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel 8 onderdeel a van de Verordening maatschappelijke ondersteuning Westland 2021; b. sociale activering als bedoeld in artikel 6; c. scholing als bedoeld in artikel 7; d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 12; of e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening. 11. Het college biedt tenminste het aantal te realiseren beschutte werkplekken aan dat bij ministeriële regeling is vastgelegd.	
ARTIKEL 13. PLAN VAN AANPAK 1. Indien het college een voorziening aanbiedt, stelt het met de belanghebbende een plan van aanpak op. 2. Het plan van aanpak bevat in ieder geval: a. Een beschrijving van het te behalen resultaat; b. Het tijdspad waarin dit bereikt moet zijn en c. De verplichtingen die de belanghebbende heeft ten aanzien van arbeidsinschakelingen de gevolgen bij het niet nakomen van deze verplichtingen. 3. Het plan van aanpak wordt "voor akkoord" getekend ondertekend door de belanghebbende. 4. De verplichting als bedoeld in het eerste lid is niet van toepassing indien slechts een medisch onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling wordt aangeboden. 5. Ten aanzien van de jongere in de leeftijd van 18 tot 27 jaar met een bijstandsuitkering, stelt het college tevens een plan van aanpak op indien slechts ondersteuning wordt geboden. Dit plan van aanpak moet voldoen aan de vereisten die artikel 44a van de wet stelt en ten aanzien van deze jongere is het derde lid van dit artikel niet van toepassing.	<u>Artikel 13 Ondersteuning bij leer-werktraject</u> 1. Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is 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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. 2. De ondersteuning is gericht op extra begeleiding op of naar een leerwerktraject om uitval te voorkomen.	Het 'oude artikel 13' is geschrapt en verwerkt in het 'nieuwe artikel 3'. Het 'nieuwe artikel 13' komt ter vervanging van het 'oude artikel 11, lid f'. Daarnaast is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG omdat deze duidelijker is.

Ten aanzien van de alleenstaande ouder op wie artikel 9a van de wet van toepassing is, stelt het college tevens een plan van aanpak op.		
ARTIKEL 14. VERPLICHTINGEN EN AFSTEMMING 1. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening, aan de toekenning van een voorziening nadere verplichtingen verbinden. 2. Indien de uitkeringsgerechtigde niet voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling, verlaagt het college de uitkering conform hetgeen hiertoe is bepaald in de Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Westland2015.	<u>Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning bij werk</u> 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep. 2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4.	Het 'oude artikel 14' is deels vervangen door het 'nieuwe artikel 37'. Daarnaast vervangt de huidige Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Westland 2015 het overige. Vwb het 'nieuwe artikel 14' is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Dit artikel biedt de juridische grondslag voor het bieden van persoonlijke ondersteuning bij werk.
ARTIKEL 15. Eigen bijdrage Het college kan besluiten dat en op welke wijze en onder welke voorwaarden de niet-uitkeringsontvanger of de Anw-gerechtigde aan wie een voorziening wordt aangeboden, een eigen bijdrage verschuldigd is. BEËINDIGING EN TERUGVORDERING 1. Het college kan een voorziening beëindigen: a. Indien de belanghebbende zich niet houdt aan de op hem rustende verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling; b. Indien de belanghebbende niet langer behoort tot de doelgroep van deze verordening; c. Indien de belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening; d. Indien de voorziening naar het oordeel van het college niet langer noodzakelijk is of onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling. 2. Het college kan de kosten uit of in verband met de toekenning van een voorziening van de belanghebbende terugvorderen, indien de kosten ten onrechte zijn gemaakt.	<u>Artikel 15. Arbeidsontwikkelingstraject</u> 1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde of een jongere een traject gericht op arbeidsontwikkeling aanbieden als de uitkeringsgerechtigde nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. 2. Het doel van een arbeidsontwikkelingstraject kan zijn mogelijkheden onderzoeken, activering, arbeidsfit maken, aanleren van werknemersvaardigheden of het opleiden van de uitkeringsgerechtigde.	Het 'oude artikel 15' is opgegaan in het 'nieuwe artikel 3 lid 10'. Vwb het 'nieuwe artikel 15' is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Dit instrument kan bijdrage om uitkeringsgerechtigden en jongeren te laten participeren om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten en de afstand te verkorten.

ARTIKEL 16. PREMIE PARTICIPATIEPLAATS 1. Het college verstrekt de premie als genoemd in artikel 10a, zesde lid, van de wet indien de belanghebbende zich houdt aan de inhoud van het plan van aanpak welke het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces als doel heeft. 2. De premie wordt tevens verstrekt als er geen sprake is van verwijtbaarheid ten aanzien van de niet-naleving van het plan van aanpak. 3. De hoogte van de premie bedraagt € 300,00 en wordt eenmaal per zes maanden verstrekt. 4. De premie zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de persoon uit de doelgroep de aan de participatieplaats bedoelde verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.	<u>Artikel 16. Loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers</u> 1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een kwetsbare werknemer een dienstbetrekking aanbiedt. 2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende 6 maanden respectievelijk 12 maanden ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer. 3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die voorafgaand aan de indienstneming gedurende 12 maanden geen betaalde werkzaamheden heeft verricht en aan één van de volgende voorwaarden voldoet: a. geen startkwalificatie bezit; of b. ouder is dan 50 jaar; of c. alleenstaande ouder van wie het jongste kind jonger is dan 12 jaar. 4. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest. 5. Het college stelt ten aanzien van deze loonkostensubsidie nadere regels vast met betrekking tot: a. de duur van de loonkostensubsidie; b. de hoogte van de loonkostensubsidie; en c. de criteria waarop een verzoek tot loonkostensubsidie wordt beoordeeld. 6. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor, naar het	Het 'oude artikel 16' is opgegaan in het 'nieuwe artikel 10'. Daarnaast is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Het 'nieuwe artikel 16' komt ter vervanging van het 'oude artikel 11. Lid g'. Daarnaast zijn de eisen rondom de gemeentelijke loonkostensubsidie aangescherpt om ervoor te zorgen dat dit instrument alleen wordt gebruikt indien noodzakelijk.
--	---	--

	oordeel van het college, de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt. 7. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële loonkostensubsidie 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 17. WERKAANVAARDINGSPREMIE 1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde of een persoon als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet, een werkaanvaardingspremie toekennen bij duurzame arbeidsinschakeling. 2. Er is sprake van duurzame uitstroom indien de arbeidsinschakeling ten minste zes maanden bedraagt. 3. De premie wordt maximaal eenmaal per drie jaren verstrekt en bedraagt € 350,00. 4. De premie wordt ambtshalve of op aanvraag verstrekt. Er bestaat geen recht op een werkaanvaardingspremie indien de arbeidsinschakeling niet onverwijld aan het college is gemeld.	<u>Artikel 17. Werknemerscheque</u> 1. Het college kan als tegemoetkoming in aantoonbare noodzakelijke kosten volgend uit re-integratie aan de persoon een kostenvergoeding verstrekken. 2. In aanvulling op het eerste lid wordt de tegemoetkoming alleen verstrekt indien hiervoor geen beroep kan worden gedaan op andere vergoedingen en de kosten naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn. 3. Het college werkt in nadere regels nader uit welke criteria van toepassing zijn voor het verstrekken van een werknemerscheque.	Het 'oude artikel 17' wordt vervangen door het 'nieuwe artikel 20'. De strekking van beide artikelen is hetzelfde. Voor het nieuwe artikel is aansluiting gezocht bij de modelverordening van de VNG. Het 'nieuwe artikel 17' is toegevoegd omdat dit regionaal ook wordt gebruikt. Het doel is om de drempels voor werknemers weg te nemen en de kosten te dekken die aantoonbaar noodzakelijk zijn en volgen uit re-integratie. Hiermee willen we ook het aanbod regionaal harmoniseren.
ARTIKEL 18. DEELTIJDPREMIE 1. Het college kan eenmaal per kalenderjaar een deeltijdpremie toekennen aan: a. de uitkeringsgerechtigde alleenstaande ouder van wie het jongste kind jonger is dan 12 jaar; b. die arbeid verricht in dienstbetrekking met een omvang van minimaal 16 uren per week gedurende minimaal 13 weken per kalenderjaar en	<u>Artikel 18. Werkgeverscheque</u> 1. Het college kan een tegemoetkoming verstrekken aan de werkgever die aan de persoon een arbeidsplaats aanbiedt en daarvoor extra kosten moet maken die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn.	Het 'oude artikel 18' is komen te vervallen omdat hier in de praktijk zelden gebruik van wordt gemaakt. Het 'nieuwe artikel 18' komt in de plaats van het 'oude artikel 11, lid c'.

c. die geen aanspraak kan doen op toepassing van de vrijlatingsbepalingen op grond van artikel 31 lid2 sub n of r van de wet. 2.De hoogte van de premie bedraagt € 350,00. 3.De premie wordt ambtshalve of op aanvraag verstrekt. 4.Er bestaat geen recht op een deeltijdpremie indien de dienstbetrekking niet onverwijld aan het college is gemeld.	2. Het college werkt in nadere regels nader uit welke criteria van toepassing zijn voor het verstrekken van een werkgeverscheque.	
ARTIKEL 19. SAMENLOOP PREMIES Het totaalbedrag aan toegekende premies per kalenderjaar bedraagt maximaal het bedragzoals genoemd inartikel 31, tweede lid, onderdeel j van de wet.	<u>Artikel 19. Leerwerkcheque</u> 1. Het college kan ten behoeve van jongeren tot 27 jaar voor de duur van maximaal zes maanden een vergoeding verstrekken op basis van een leerwerkovereenkomst, of een beroepspraktijkovereenkomst in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg, als het een leerling betreft die werkzaam is bij een bedrijf en daarnaast een opleiding volgt. 2. Het college kan de duur van de vergoeding met maximaal zes maanden verlengen, indien deze wordt verstrekt in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg. 3. Het college werkt in nadere regels nader uit welke criteria en de hoogte van de vergoeding van toepassing zijn voor het verstrekken van een leerwerkcheque.	Het 'oude artikel 19' is komen te vervallen omdat dit al duidelijk is op grond van de Participatiewet. Dit behoeft geen herhaling in de verordening. Het 'nieuwe artikel 19' is toegevoegd omdat dit regionaal ook wordt gebruikt. Het doel is om de deelnemer (werk)ervaring te laten opdoen en de incentive hiertoe te vergroten.
ARTIKEL 20. ONVOORZIENE GEVALLEN In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het college.	<u>Artikel 20. Uitstroompremie</u> 1. Het college kan ambtshalve of op aanvraag door de werknemer een uitstroompremie toekennen aan een werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.	Het 'oude artikel 20' is komen te vervallen. Hier is het 'nieuwe artikel 38'voor in de plaats gekomen.

	2. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden. 3. De premie kan worden aangevraagd door de werknemer vanaf de 7^e maand na de indiensttreding en moet binnen 12 maanden na de indiensttreding zijn aangevraagd. 4. Het college werkt de hoogte van de premie uit in nadere regels.	
ARTIKEL 21. INTREKKEN OUDE VERORDENING, INWERKINGTREDING EN OVERGANGSRECHT 1. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2015 d.d. 14 april 2015 wordt, met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2017, ingetrokken. 2. Deze verordening treedt in werking met ingang van de dag volgend op die van de bekendmakingen werkt terug tot en met 1 januari 2017. 3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2015 voor de duur: a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a. 4. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a. bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.	<u>Artikel 21. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie</u> 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. 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 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.	Het 'oude artikel 21' is vervangen door het 'nieuwe artikel 36'. Het 'nieuwe artikel 21' volgt uit het Breed Offensief. Dit artikel komt in de plaats van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Westland. Dit is in lijn met de modelverordening van de VNG.

	4. Het college stelt binnen 12 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.	
ARTIKEL 22. CITEERTITEL Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening gemeente Westland2017.	<u>Artikel 22. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</u> 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 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. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is; d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie; e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn	Het 'oude artikel 22' wordt vervangen door het 'nieuwe artikel 39'. Het 'nieuwe artikel 22' volgt uit het Breed offensief en is in lijn met de modelverordening van de VNG. Het gaat hierbij om een duidelijk toelichting van de voorwaarden. Dit is nodig om meer rechtszekerheid te bieden voor alle partijen.

	algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en f. 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.	
	<u>Artikel 23. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</u> 1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan door het college ambtshalve of op aanvraag door de persoon of zijn werkgever worden toegekend. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vierde lid van dit artikel van toepassing. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon. 3. Het college onderzoekt en besluit, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Een afschrift van het besluit wordt toegezonden aan de persoon en zijn of haar werkgever. 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 de werkgever welke ondersteuning of voorziening(en) het	Het 'nieuwe artikel 23' volgt uit het Breed offensief en is in lijn met de modelverordening van de VNG. Het gaat hierbij om een duidelijk toelichting van de aanvraagprocedure. Dit is nodig om meer rechtszekerheid en duidelijkheid te bieden voor alle partijen.

	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.	
	<u>Artikel 24. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</u> 1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan: - welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt; - als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag; - de duur en intensiteit van de ondersteuning; - de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening; - als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en - voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening	Het 'nieuwe artikel 24' volgt uit het Breed offensief en is in lijn met de modelverordening van de VNG. Het gaat hierbij om een duidelijk toelichting van de inhoud van de beschikking voor persoonlijke ondersteuning. Dit is nodig om meer rechtszekerheid en duidelijkheid te bieden voor alle partijen.

	relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund. 2. Het college geeft 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.	
	<u>Artikel 25. Jobcoach en werkbegeleider</u> 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of 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: - jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of - 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.	Het 'nieuwe artikel 25' volgt uit het Breed offensief en is in lijn met de modelverordening van de VNG. Daarnaast vervangt deze bepaling het 'oude artikel 11, lid i onderdeel 4'.
	<u>Artikel 26. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk</u> 1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen	Het 'nieuwe artikel 26' volgt uit het Breed offensief en is in lijn met de modelverordening van de VNG. Het gaat hierbij om een duidelijk

	twalf 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 bepaalt in overleg met de persoon en de werkgever de vorm, aard, omvang, duur en begeleidingsintensiteit. 3. Indien de werknemer van werkplek of functie wijzigt, kan opnieuw persoonlijke ondersteuning worden toegekend mits dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht. 4. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, wordt de subsidie naar rato verstrekt. 5. Het college hanteert bij het berekenen van de hoogte van het subsidiebedrag een maximum uurtarief, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven en werkt dit in nadere regels uit.	toelichting van de specifieke voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk. Dit is nodig om meer rechtszekerheid en duidelijkheid te bieden voor alle partijen.
	<u>Artikel 27. Jobcoaching</u> 1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet in ieder geval voldoen aan de volgende kwaliteitseisen: - Afgeronde hbo-opleiding en/of hbo werk- en denkniveau; en - Ervaring met jobcoaching en/of begeleiding van mensen. 2. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan. 3. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek.	In het 'nieuwe artikel 27' worden de eisen van een jobcoach duidelijk toegelicht. Dit vervangt het 'oude artikel 11, lid i, onderdeel 4'. Dit is verder ook in lijn met de modelverordening van de VNG.

	Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien. 4. Het college kan in nadere regels de omvang, noodzaak en intensiteit van de jobcoaching bepalen.	
	<u>Artikel 28. Jobcoaching in natura</u> 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 17 tot en met 22 van toepassing.	In het 'nieuwe artikel 28' worden de eisen van een jobcoach duidelijk toegelicht. Dit vervangt het 'oude artikel 11, lid i, onderdeel 4'. Dit is verder ook in lijn met de modelverordening van de VNG.
	<u>Artikel 29. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching</u> 1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever. 2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 17 tot en met 22, 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;	In het 'nieuwe artikel 29' worden de eisen van een jobcoach duidelijk toegelicht. Dit vervangt het 'oude artikel 11, lid i, onderdeel 4'. Dit is verder ook in lijn met de modelverordening van de VNG.

	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. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven. 4. Het college kan in nadere regels uitwerken: a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen; b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren; c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt. 5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede: a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs. 6. Het college onderscheidt voor de jobcoach de begeleidingsintensiteit volgens de begeleidingsregimes 'licht' en 'zwaar' met elk een vast subsidiebedrag per zes maanden.	
--	--	--

	7. De duur van de voorziening bedraagt maximaal twee jaar. In bijzondere gevallen kan deze periode met maximaal één jaar verlengd worden. 8. Het college kan indien de maximale duur van de jobcoach is bereikt, in bijzondere gevallen aansluitend persoonlijke ondersteuning in de vorm van een werkbegeleider toekennen, mits dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is.	
	<u>Artikel 30. Interne werkbegeleiding</u> 1. 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, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. 2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.	In het 'nieuwe artikel 30' worden de interne werkbegeleider duidelijk toegelicht. Dit is in lijn met de modelverordening van de VNG en is opgenomen omdat dit bijdraagt aan de rechtszekerheid.
	<u>Artikel 31. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening</u> 1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze	Het 'nieuwe artikel 31' vervangt het 'oude artikel 11, lid i, onderdeel 1'. Daarnaast is dit duidelijker toegelicht en in lijn met de modelverordening van de VNG.

	vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt. 2. Het college biedt een 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. Bij het vaststellen van de hoogte van de kilometervergoeding en algemeen gebruikelijke kosten woon-werkverkeer per kilometer wordt aangesloten bij het Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV. 4. De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt. 5. Het college brengt een eventueel bedrag voor vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.	
	<u>Artikel 32. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap.</u> 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 nadere regels nader uitwerken hoe het de omvang van de	Het 'nieuwe artikel 32' vervangt het 'oude artikel 11, lid i, onderdeel 2'. Daarnaast is dit duidelijker toegelicht en in lijn met de modelverordening van de VNG.

	noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.	
	<u>Artikel 33. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen</u> 1. Het college kan 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 kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken. 4. Het college kan in nadere regels nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.	Het 'nieuwe artikel 33' volgt uit het Breed Offensief en is in lijn gebracht met de modelverordening van de VNG.
	<u>Artikel 34. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen</u> 1. Het college kan 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. Het college kan in nadere regels nader uitwerken hoe het de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer bepaalt.	Het 'nieuwe artikel 34' volgt uit het Breed Offensief en is in lijn gebracht met de modelverordening van de VNG.
	<u>Artikel 35. Tegenprestatie</u>	Het 'nieuwe artikel 35' vervangt het 'oude artikel 12'.

	1. Het college kan een tegenprestatie opleggen aan personen die behoren tot de doelgroep genoemd in artikel 2, lid 2. 2. Onverminderd het eerste lid wordt tijdelijk geen tegenprestatie opgelegd op grond van dringende redenen als bedoeld in artikel 9, tweede lid van de wet. 3. Het college stemt de tegenprestatie naar inhoud, omvang en duur af op de individuele omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring, het verrichten van mantelzorgtaken en andere relevante persoonlijke omstandigheden. 4. De omvang van de tegenprestatie is maximaal acht uren per week. 5. Het college kan bepalen dat geen tegenprestatie wordt opgelegd gedurende de periode waarin de persoon vrijwilligerswerk verricht, indien de omvang en de duur van het vrijwilligerswerk in overeenstemming zijn met de mogelijkheden van de persoon. 6. Het college kan de tegenprestatie ieder kalenderjaar opnieuw opleggen.	
	<u>Artikel 36. Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht</u> 1. De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Westland wordt ingetrokken. 2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2017 wordt ingetrokken. 3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2017, die moet worden beëindigd op grond van deze	Het 'nieuwe artikel 36' vervangt het 'oude artikel 21'.

	verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2017 voor de duur: a. 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. 4. 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. 5. Aanvragen die zijn ingediend onder de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2017 of de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Westland en waarop nog niet is beslist bij het in werking treden van deze verordening, worden afgehandeld krachtens de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2024. 6. Op bezwaarschriften tegen een besluit op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland of de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Westland 2017, wordt beslist op grond van die verordeningen, die ten aanzien hiervan hun rechtskracht behouden. 7. Voorzieningen verstrekt op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2017 of de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Westland	
--	--	--

	kunnen op grond van deze verordening worden beëindigd, herzien, ingetrokken en/of teruggevorderd.	
	<u>Artikel 37. Nadere regels</u> 1. Het college stelt ter uitvoering van deze verordening nadere regels op. 2. Deze nadere regels omvatten in elk geval: - de criteria voor het ontheffingenbeleid ten aanzien van de arbeidsverplichtingen; - nadere uitwerking van de in deze verordening opgenomen voorzieningen.	Het nieuwe 'artikel 37' is toegevoegd om enkele onderdelen van de verordening nader toe te lichten in de nadere regels. Hierin worden onder andere de voorwaarden en hoogte van bedragen uitgewerkt.
	<u>Artikel 38. Hardheidsclausule</u> Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de persoon afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van zwaarwegende aard leidt.	Het 'nieuwe artikel 38' vervangt het 'oude artikel 20'.
	<u>Artikel 39. Inwerkingtreding en citeertitel</u> 1. Deze verordening treedt in werking op de dag na die waarop zij is bekendgemaakt. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland 2024.	Het 'nieuwe artikel 39' vervangt het 'oude artikel 22'.