

## Was-woordt tabel aanpassing verordening werk en inkomen

Als gevolg van het 'Breed Offensief' zijn toegevoegd: de artikelen: 2.7 (aanvraagproces loonkostensubsidie) 2.8 (proefplaats) en de hoofdstukken 2A en 2B.	
Was:	Wordt:
<p><b>Artikel 1.2 Begrippen in het kader van re-integratie</b> In deze verordening wordt in hoofdstuk 2 verstaan onder:</p> <p>a. UWV; het uitkeringsinstituut werknemersverzekeringen</p> <p>b. ANW: de Algemene nabestaandenwet</p> <p>c. Gesubsidieerd werkende: degene die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling geen uitkeringsgerechtigde, niet-uitkeringsgerechtigde of ANW-gerechtigde is;</p> <p>d. Uitkeringsgerechtigde: persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die recht heeft op bijstand op grond van de wet ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan, dan wel recht heeft op een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ en die niet tevens recht heeft op een uitkering van het UWV;</p> <p>e. Niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid onder a van de wet;</p> <p>f. Arbeid naar vermogen: algemeen geaccepteerde arbeid op het niveau van het individu;</p> <p>g. Startkwalificatie: een diploma van een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2., eerste lid, onderdelen b tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonderwijs of een diploma hoger algemeen voortgezet onderwijs of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs als bedoeld in artikel 7 onderscheidenlijk 8 van de Wet op het voortgezet onderwijs.</p>	<p><b>Artikel 1.2 Begrippen in het kader van re-integratie</b> In deze verordening wordt in hoofdstuk 2 verstaan onder:</p> <p>a. ANW: de Algemene nabestaandenwet;</p> <p>b. Arbeid naar vermogen: algemeen geaccepteerde arbeid op het niveau van het individu;</p> <p>c. Drechtsteden: Alblasterdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwiindrecht;</p> <p>d. Gesubsidieerd werkende: degene die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling geen uitkeringsgerechtigde, niet-uitkeringsgerechtigde of ANW-gerechtigde is;</p> <p>e. Niet – uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid onder a van de wet;</p> <p>f. Persoon met een arbeidsbeperking: een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de Participatiewet en/of een structurele functionele beperking heeft als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;</p> <p>g. Proefplaats: een proefperiode bij een werkgever voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met of zonder arbeidsbeperking, waarin een werkgever kan bepalen of een dienstverband mogelijk is.</p> <p>h. Uitkeringsgerechtigde: persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die recht heeft op bijstand op grond van de wet ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan, dan wel recht heeft op een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ en die niet tevens recht heeft op een uitkering van het UWV;</p> <p>i. Startkwalificatie: een diploma van een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdelen b tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonderwijs of een diploma hoger algemeen voortgezet onderwijs of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs als bedoeld in artikel 7 onderscheidenlijk 8 van de Wet op het voortgezet onderwijs.</p> <p>j. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen</p> <p>k. Voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken.</p>
<p><b>Artikel 2.7. Participatievoorziening beschut werk</b></p> <p>1. Het college biedt ambtshalve of op verzoek de participatievoorziening beschut werk, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat hij/zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot</p>	<p><b>Artikel 2.7 Aanvraagproces loonkostensubsidie (dit artikel is nieuw toegevoegd als gevolg van het 'Breed Offensief')</b></p> <p>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.</p> <p>2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt</p>

<p>arbeidsparticipatie heeft, en deze persoon:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. behoort tot de doelgroep zoals omschreven in art. 7 lid 1 sub a van de wet; of</li> <li>b. een uitkering ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).</li> </ol> <p>2. Het college draagt zorg voor het beheer van de wachtlijst van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden, en stelt hiervoor nadere beleidsregels vast.</p> <p>3. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;</p> <p>4. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,</li> <li>b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.</li> </ol> <p>5. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. deelname aan een participatieplaats,</li> <li>b. indien van toepassing (arbeidsmatige) dagbesteding of andere voorzieningen die bijdragen aan het participeren in de samenleving;</li> </ol> <p>Er is sprake van een laag inkomen als het inkomen lager is dan 130 procent van het Wettelijk sociaal minimum. Bij een hoger inkomen bestaat geen recht op de energietoeslag.</p>	<p>gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.</p> <p>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, als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.</p> <p>4. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.</p> <p>5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.</p>
<p><b>Artikel 2.8 Tegenprestatie</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;</li> <li>b. niet zijn bedoeld als re-integratie-instrument;</li> <li>c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht; en</li> <li>d. niet leiden tot verdringing.</li> </ol> </li> <li>2. Het college kan een belanghebbende uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.</li> <li>3. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de</li> </ol>	<p><b>Artikel 2.8 Proefplaats</b> <i>(dit artikel is van de beleidsregels verplaatst naar de verordening als gevolg van het 'Breed Offensief')</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met of zonder arbeidsbeperking, kan het college een proefplaats inzetten als bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van de persoon en de werkgever dit kan motiveren.</li> <li>2. Voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met een arbeidsbeperking, kan een proefplaats ingezet worden om via de wettelijke loonwaardemeting inzicht te krijgen in de verdien capaciteit.</li> <li>3. Het college biedt een proefplaats aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Een proefplaats kan alleen plaatsvinden als de werkgever schriftelijk de intentie heeft uitgesproken om de persoon een arbeidsovereenkomst aan te bieden van</li> </ol> </li> </ol>

<p>belanghebbende.</p> <p>4. De tegenprestatie kan binnen een periode van 12 maanden slechts eenmaal worden opgedragen en omvat in die periode ten hoogste 15 weken en maximaal 12 uren per week.</p> <p>5. Het college draagt geen tegenprestatie op indien:</p> <p>a. een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is;</p> <p>b. geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.</p>	<p>b. tenminste 6 maanden zonde proeftijd;</p> <p>c. De duur van de proefplaats wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de persoon en zolang als nodig is voor de werkgever en SDD om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de persoon;</p> <p>d. De persoon gaat de werkzaamheden verrichten in de functie waar een vacature dan wel een werkplek voor is;</p> <p>e. De persoon niet reeds eerder dezelfde werkzaamheden onder dezelfde omstandigheden onbeloofd heeft verricht bij de werkgever, of diens rechtsvoorganger;</p> <p>4. Met de werkgever en de persoon wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten.</p> <p>5. Gedurende de proefplaats krijgt de persoon toestemming te werken met behoud van uitkering.</p> <p>6. Het college plaatst een persoon alleen indien door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.</p> <p>7. De proefplaats duurt maximaal 3 maanden. In uitzonderlijke gevallen (zoals bijvoorbeeld bij tijdelijke en niet verwijtbare uitval) kan de proefplaats met maximaal 3 maanden worden verlengd.</p>
<p><b>Artikel 2.7 Participatievoorziening beschut werk</b></p>	<p><b>Artikel 2.9 Participatievoorziening beschut werk</b> Door toevoeging van de artikelen 2.7 'aanvraagproces loonkostensubsidie' en 2.8 'proefplaats' worden de artikelen 2.7 tot en met 2.18 doorgenummerd in de artikelen 2.9 tot en met 2.19.</p>
<p><b>Artikel 2.8 Tegenprestatie</b></p>	<p><b>Artikel 2.10 Tegenprestatie</b></p>
<p><b>Artikel 2.9 Participatieplaatsen</b></p>	<p><b>Artikel 2.11 Participatieplaatsen</b></p>
<p><b>Artikel 2.10 Individuele studietoelage</b></p>	<p><b>Vervallen als gevolg van Verzamelwet SZW 2022</b></p>
<p><b>Artikel 2.11 Afweging</b></p>	<p><b>Artikel 2.12 Afweging</b></p>
<p><b>Artikel 2.12 Waarborgsom of geldlening</b></p>	<p><b>Artikel 2.13 Waarborgsom of geldlening</b></p>
<p><b>Artikel 2.13 Beëindiging</b></p>	<p><b>Artikel 2.14 Beëindiging</b></p>
<p><b>Artikel 2.14 Premies, subsidies, onkostenvergoeding en geldleningen</b></p>	<p><b>Artikel 2.15 Premies, subsidies, onkostenvergoeding en geldleningen</b></p>
<p><b>Artikel 2.15 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule</b></p>	<p><b>Artikel 2.16 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule</b></p>
<p><b>Artikel 2.16 Budgetplafond</b></p>	<p><b>Artikel 2.17 Budgetplafond</b></p>
<p><b>Artikel 2.17 Subsidieplafond</b></p>	<p><b>Artikel 2.18 Subsidieplafond</b></p>
<p><b>Artikel 2.18 Participatieplekken</b></p>	<p><b>Artikel 2.19 Participatieplekken</b></p>
<p>Toegevoegd worden 2 nieuwe hoofdstukken nl.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hoofdstuk 2A 'persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen' (artikelen 2.20 t/m 2.28) en</li> <li>- hoofdstuk 2B: 'specifieke bepalingen overige voorzieningen' (artikelen 2.29 t/m 2.31)</li> </ul>	
<p><b>Hoofdstuk 2A persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</b></p>	
<p><b>Artikel 2.20 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</b></p> <p>1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten</p>	

- behoefte van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, de volgende voorwaarden:
    - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij Voortgezet speciaal onderwijs/Praktijkonderwijs 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 het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
    - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (maatschappelijke) opbrengsten van uitstroom naar werk.

#### **Artikel 2.21 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning en/of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. 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 van de wet, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

#### **Artikel 2.22 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Het college geeft 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

#### **Artikel 2.23 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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 werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.

#### **Artikel 2.24 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

#### **Artikel 2.25 Jobcoaching**

*(dit artikel is van de beleidsregels verplaatst naar de verordening als gevolg van het 'Breed Offensief')*

1. Het college kan jobcoaching toekennen als dit van belang is voor een persoon met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Jobcoaching heeft tot doel vanaf het moment van feitelijke werkaanvaarding de persoon te begeleiden naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder of met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

2. Het college biedt jobcoaching aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. er is sprake van een persoon met een arbeidsbeperking;
  - b. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing met de intentie te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
  - c. jobcoaching is voor de persoon noodzakelijk omdat hij/zij zonder deze begeleiding zijn functie niet naar behoren kan uitvoeren en/of niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij uiteindelijk met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn; en
  - d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw of een andere regeling.
2. Het college besluit op basis van een beargumenteerd voorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, dan wel op basis van het oordeel van een gespecialiseerd begeleider werkend onder verantwoordelijkheid van het college, wat de noodzakelijke ureninvestering en de noodzakelijke duur in maanden is om het doel te realiseren. Het college besluit tevens, gewogen vanuit het belang van de werknemer, of een interne (in dienst van de werkgever zijnde) of externe (niet in dienst van de werkgever zijnde) jobcoach wordt ingezet.
3. Het college kan jobcoaching inzetten vanaf het eerste moment van werkaanvaarding (plaatsing) en nog voordat de begeleidingsbehoefte van belanghebbende op maat kan worden afgestemd. In dat geval dient de betreffende jobcoach binnen 6 weken na aanvang van de jobcoaching te komen tot een gemotiveerd voorstel, inbegrepen de reeds geboden jobcoaching, op basis waarvan het college op maat kan besluiten. In deze gevallen heeft het besluit terugwerkende kracht tot het moment van aanvang van de jobcoaching.
4. De volgende kwaliteitseisen zijn op jobcoaching van toepassing:
  - a. jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach):
    - de jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is, is als zodanig erkend op grond van de vigerende Beleidsregel Erkennings- en intrekkingkader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV, staat in voor de vakbekwaamheid van haar personeel en kan van het voorgaande desgevraagd bewijstukken overleggen.
  - b. jobcoach werkzaam als ZZP'er (externe jobcoach):
    - de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau; en
    - de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat behaald) of de jobcoach heeft minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring als jobcoach voor personen met een arbeidsbeperking.
  - c. jobcoach in dienst van de werkgever of ingehuurd door de werkgever (interne jobcoach):
    - de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau;
    - de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat behaald), of de jobcoach heeft minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring als jobcoach voor personen met een arbeidsbeperking; en
    - de jobcoach is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de jobcoaching op zich te kunnen nemen.
5. De vergoeding voor jobcoaching wordt iedere 3 maanden achteraf uitbetaald op basis van opgave van werkelijk gewerkte uren en een verantwoordingsrapportage. Hiervoor gelden de volgende uurtarieven:
  - a. externe jobcoaching:
    - de uurvergoeding zoals deze in de overeenkomst met de jobcoach wordt vastgesteld.
  - b. interne jobcoaching:
    - de uurvergoeding is overeenkomstig de vigerende Handleiding Overheidstarieven (HOT), uitgaande van de directe loonkosten voor productieve uren schaal 10 BBRA.
6. Na maximaal 1 jaar of zoveel vroeger als wenselijk heroverweegt het college of voortzetting van de jobcoaching in de geboden vorm nog langer noodzakelijk is. Het baseert zich daarbij minimaal op een beargumenteerd verlengingsvoorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, beschikbare voortgangsrapportages en – mits voorhanden – de uitslag van het loonwaarde-instrument op de gewenste ondersteunings-/begeleidingsbehoefte.
7. In afwijking van de eerdere leden van dit artikel kan het college, ten behoeve van de jobcoaching aan personen met een arbeidsbeperking, met de betreffende werkgever en/of begeleidende jobcoachingsorganisatie speciale maatwerkafspraken maken:
  - a. indien de werkgever 15 of meer personen met een arbeidsbeperking tegelijkertijd in dienst heeft;

- b. indien de werkgever is gespecialiseerd in het bieden van (aangepast) werk aan personen met een arbeidsbeperking.

**Artikel 2.26 Jobcoaching in natura**

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 2.20 t/m 2.25 van overeenkomstige toepassing.

**Artikel 2.27 Werkbegeleiding**

*(dit artikel is van de beleidsregels verplaatst naar de verordening als gevolg van het 'Breed Offensief')*

Was	Wordt
<p>1. Het Dagelijks Bestuur kan vergoeding van werkbegeleiding toekennen ten behoeve van een belanghebbende die door zijn of haar arbeidsbeperking extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer.</p> <p>2. Met werkbegeleiding wordt bedoeld, een vorm van praktische werkaansturing die er primair op gericht is de continuïteit en duurzaamheid van een dienstverband zoveel mogelijk te garanderen. Verwacht wordt dat het risico op uitval van belanghebbende met een arbeidsbeperking zonder inzet van werkbegeleiding groot is.</p> <p>3. Werkbegeleiding onderscheidt zich op basis van onderstaande, niet-limitatieve lijst van criteria, van het instrument jobcoaching:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de werkbegeleider is een interne medewerker die dagelijkse begeleiding geeft op de werkplek;</li> <li>b. werkbegeleiding moet voor een belanghebbende met een arbeidsbeperking gedurende de werktijd beschikbaar zijn, terwijl de jobcoach enkel op vooraf afgesproken tijdstippen voor belanghebbende beschikbaar is;</li> <li>c. werkbegeleiding is gericht op het zoveel mogelijk garanderen van de continuïteit van een dienstverband, terwijl jobcoaching tot doel heeft belanghebbende met een arbeidsbeperking te ontwikkelen naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder, of met zo min mogelijk begeleiding bij een werkgever werkzaam kan zijn;</li> <li>d. eisen ten aanzien van opleiding, denkniveau en opleiding zoals die aan jobcoaches zijn verbonden, gelden niet voor werkbegeleiders.</li> </ol> <p>4. Deze voorziening wordt enkel ingezet indien de mate van benodigde werkbegeleiding naar oordeel van het Dagelijks Bestuur dusdanig is, dat van een werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat deze de werkbegeleiding financieel volledig op zich neemt.</p> <p>5. De omvang van werkbegeleiding wordt per kandidaat bepaald en beschikt. Gedurende de inwerkperiode van maximaal zes maanden na indiensttreding ontvangt de werkgever een forfaitair bedrag van € 200,- per kandidaat, per maand. Indien een loonwaarderapport bij aanvang van een dienstverband reeds aanwezig is (bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing), geldt de forfaitaire vergoeding niet, maar wordt het bedrag direct bij aanvang van het</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het college kan een vergoeding voor werkbegeleiding toekennen ten behoeve van een persoon die door zijn of haar arbeidsbeperking extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer</li> <li>2. Met werkbegeleiding wordt een vorm van praktische werkaansturing bedoeld, die er op gericht is de continuïteit en duurzaamheid van een dienstverband zoveel mogelijk te garanderen. Verwacht wordt dat het risico op uitval van de persoon met een arbeidsbeperking zonder inzet van werkbegeleiding groot is.</li> <li>3. Werkbegeleiding onderscheidt zich op basis van onderstaande, niet-limitatieve lijst van criteria, van het instrument jobcoaching: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de werkbegeleider is een interne medewerker die dagelijkse begeleiding geeft op de werkplek;</li> <li>b. werkbegeleiding moet voor een persoon met een arbeidsbeperking gedurende de werktijd beschikbaar zijn, terwijl de jobcoach enkel op vooraf afgesproken tijdstippen voor de persoon beschikbaar is;</li> <li>c. werkbegeleiding is gericht op het zoveel mogelijk garanderen van de continuïteit van een dienstverband, terwijl jobcoaching tot doel heeft een persoon met een arbeidsbeperking te ontwikkelen naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder, of met zo min mogelijk begeleiding bij een werkgever werkzaam kan zijn;</li> <li>d. eisen ten aanzien van opleiding, denkniveau en opleiding zoals die aan jobcoaches zijn verbonden, gelden niet voor werkbegeleiders.</li> </ol> </li> <li>4. Deze voorziening wordt enkel ingezet indien de mate van benodigde werkbegeleiding naar oordeel van het college dusdanig is, dat van een werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat deze de werkbegeleiding financieel volledig op zich neemt.</li> <li>5. De omvang van werkbegeleiding wordt per kandidaat bepaald en beschikt. Gedurende de inwerkperiode van maximaal zes maanden na indiensttreding ontvangt de werkgever een tijdelijke vergoeding die op dezelfde wijze wordt berekend als de eventuele uiteindelijke vergoeding, conform het bepaalde in lid 8.</li> <li>6. Na ontvangst van het loonwaarderapport wordt bepaald of de tijdelijke vergoeding omgezet wordt in een vaste maandelijks vergoeding of</li> </ol>

<p>dienstverband op maat bepaald. Hierbij geldt dat de werkgever in eerste instantie aannemelijk dient te maken welke extra kosten er redelijkerwijs worden gemaakt voor de extra begeleiding. Op basis daarvan (en de toetssteenformule begeleidingspercentage x deeltijdfactor x loonkosten schaal 3 HOT) wordt de hoogte van de vergoeding berekend. Indien een werkgever meer kandidaten met werkbegeleiding heeft dan kan het Dagelijks Bestuur besluiten om de vergoeding lager vast te stellen in verband met schaalvoordelen door groepsinstructie.</p> <p>6. De werkgever rapporteert over de voortgang van de trajecten via formats die door de Sociale Dienst Drechtsteden beschikbaar worden gesteld.</p> <p>7. Bij ziekte vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats indien de ziekte langer dan 30 dagen aanhoudt.</p>	<p>per datum loonwaarderapport komt te vervallen, omdat er geen werkbegeleiding noodzakelijk is.</p> <p>7. Indien een loonwaarderapport bij aanvang van een dienstverband reeds aanwezig is (bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing), geldt de tijdelijke vergoeding niet, maar wordt, indien er werkplekbegeleiding noodzakelijk is, direct het bedrag berekend aan de hand van het bepaalde in lid 8.</p> <p>8. Het college vergoedt de maandelijkse kosten voor werkbegeleiding aan werkgevers. De hoogte hiervan is € 295 per maand per werknemer bij een fulltime dienstverband (1 FTE). Het bedrag wordt naar rato van de FTE berekend en vergoed.</p> <p>9. Indien een werkgever meer kandidaten met werkbegeleiding heeft dan kan het college besluiten om de vergoeding lager vast te stellen in verband met schaalvoordelen door groepsinstructie.</p> <p>10. De werkgever rapporteert jaarlijks over de voortgang van de trajecten via formats die door het college beschikbaar worden gesteld. Bij het niet tijdig inleveren van een rapportage kan de begeleidingsvergoeding worden stopgezet.</p> <p>11. a. Bij ziekte vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats indien de ziekte langer dan 30 dagen aanhoudt. Bij aanvang zwangerschapsverlof zal de vergoeding voor werkbegeleiding worden beëindigd. b. Wanneer een werknemer na een periode van arbeidsongeschiktheid weer gedeeltelijk start met de eigen werkzaamheden, kan in overleg tussen werkgever en het college, de begeleiding en daarmee ook de vergoeding weer worden opgestart. Voor werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis geldt geen begeleidingsvergoeding, tenzij dit voorafgaand schriftelijk tussen werkgever en het college is overeengekomen.</p> <p>12. Het college kan in bepaalde gevallen en op individuele grondslag afwijken van bovenstaande regels.</p>
<p><b>Artikel 2.28 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching en werkbegeleiding</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching en werkbegeleiding verlenen aan de werkgever</li> <li>2. Voor het verstrekken van deze subsidie kan het college nadere regels vaststellen.</li> </ol>	
<p><b>Hoofdstuk 2B Specifieke bepalingen overige voorzieningen</b></p> <p><b>Artikel 2.29 Specifieke voorwaarden toekennen vervoersvoorziening</b> <i>(dit artikel is van de beleidsregels verplaatst naar de verordening als gevolg van het 'Breed Offensief')</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn of haar 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.</li> <li>2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan de persoon als vermeld in het eerste lid aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Noodzakelijkheid: de werkzoekende kan door zijn/haar beperking niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer; en</li> <li>b. Alleen voor woon/werk verkeer;</li> <li>c. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de wet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;</li> </ol> </li> </ol>	

- d. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing;
  - e. De persoon kan geen aanspraak maken op de reguliere vervoersvoorziening van het college of een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld vervoersvoorziening Wmo 2015, UWV, Wsw, Wmo 2015 of via een zorgverzekeraar; en
3. Het college biedt de goedkoopst adequate oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
- de kosten van de vervoersvoorziening;
  - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren / bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
  - de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren/dagen per week dat de belanghebbende gaat werken;
  - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening.
4. Een eventuele vervoersvoorziening van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te komen vervoersvoorziening

**Artikel 2.30 Specifieke voorwaarden noodzakelijk intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

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 beleidsregels nader uitwerken hoe zij de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

**Artikel 2.31 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**  
*(dit artikel is van de beleidsregels verplaatst naar de verordening als gevolg van het 'Breed Offensief')*

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. Denk bijvoorbeeld aan orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorzieningen ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
2. Van de meeneembare voorziening moet de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer worden aangetoond.
3. De volgende zaken worden in ieder geval niet als meeneembare voorziening verstrekt: brillen en contactlenzen, hoortoestellen, hulpmiddelen tegen stotteren en paradigm real-time meting.
4. Het college biedt een meeneembare voorzieningen aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. Noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en
  - b. Er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en
  - c. De persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de wet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
  - d. Er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
5. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed;
6. Het college biedt de goedkoopst adequate oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
  - a. de kosten van de meeneembare voorziening;
  - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren/ bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
  - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
  - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele



<p>andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.</p>
<p>7. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.</p>

#### Was-wordt tabel aanpassing verordening werk en inkomen Hoofdstuk 3 en 4

Was:	Wordt:
<p>Artikel 3 lid 1: Gedragingen Participatiewet Het college verlaagt de bijstandsnorm op grond van artikel 18, tweede lid van de wet indien aan de belanghebbende naar het oordeel <b>van het college</b> een van de gedragingen, bedoeld in eerder genoemd artikel en voor zover deze gedraging niet mede valt onder een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet, verweten kan worden.</p>	<p>Artikel 3 lid 1: Gedragingen Participatiewet  Het college verlaagt de bijstandsnorm op grond van artikel 18, tweede lid van de wet indien aan de belanghebbende naar <b>zijn</b> oordeel een van de gedragingen, bedoeld in eerder genoemd artikel en voor zover deze gedraging niet mede valt onder een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet, verweten kan worden.</p>
<p>Artikel 3.1 lid 2 sub b: Gedragingen Participatiewet het zich zeer ernstig misdragen tegenover personen of instanties die zijn belast met de uitvoering van de wet, tijdens het verrichten van hun werkzaamheden, als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van <b>de Wet</b>, voor zover het betreft (seksuele) intimidatie, het vernielen van eigendommen van het college en het bedreigen met fysiek geweld.</p>	<p>Artikel 3.1 lid 2 sub b: Gedragingen Participatiewet het zich zeer ernstig misdragen tegenover personen of instanties die zijn belast met de uitvoering van de wet, tijdens het verrichten van hun werkzaamheden, als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van <b>de wet</b>, voor zover het betreft (seksuele) intimidatie, het vernielen van eigendommen van het college en het bedreigen met fysiek geweld.</p>
<p>Artikel 3.1 lid 2 sub c: het anderszins niet of onvoldoende verlenen van de medewerking, die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de wet, waaronder begrepen het op verzoek <b>op</b> onverwijld uit eigen beweging doen van mededeling van alle feiten en omstandigheden, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op zijn arbeidsinschakeling en voor zover deze gedraging niet valt onder een gedraging bedoeld in artikel 18a van de wet;</p>	<p>Artikel 3.1 lid 2 sub c: het anderszins niet of onvoldoende verlenen van de medewerking, die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de wet, waaronder begrepen het op verzoek onverwijld uit eigen beweging doen van mededeling van alle feiten en omstandigheden, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op zijn arbeidsinschakeling en voor zover deze gedraging niet valt onder een gedraging <b>als</b> bedoeld in artikel 18a van de wet;</p>
<p>Artikel 3.4 lid 2: Weigering van de IOAW en IOAZ In afwijking van het eerste lid wordt de uitkering tijdelijk geweigerd indien de gedraging de belanghebbende niet in overwegende mate kan worden verweten. De periode van weigering komt in dat geval maximaal overeen met de mate waarin de belanghebbende <b>uit of</b> in verband met arbeid inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 IOAW of artikel 8 IOAZ zou hebben kunnen verwerven en deze periode is nooit langer dan zes maanden.</p>	<p>Artikel 3.4 lid 2 Weigering van de IOAW en IOAZ: In afwijking van het eerste lid wordt de uitkering tijdelijk geweigerd indien de gedraging de belanghebbende niet in overwegende mate kan worden verweten. De periode van weigering komt in dat geval maximaal overeen met de mate waarin de belanghebbende in verband met arbeid inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 IOAW of artikel 8 IOAZ zou hebben kunnen verwerven en deze periode is nooit langer dan zes maanden.</p>
<p>Artikel 3.4 lid 3: Weigering van de IOAW en IOAZ Nadat ten aanzien van de belanghebbende tweemaal toepassing is gegeven aan het tweede lid, weigert het college de gehele uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ blijvend indien voor een derde maal een dienstbetrekking van belanghebbende is geëindigd of <b>deze</b> een dienstbetrekking verwijtbaar niet heeft verkregen.</p>	<p>Artikel 3.4 lid 3: Weigering van IOAW en IOAZ  Nadat ten aanzien van de belanghebbende tweemaal toepassing is gegeven aan het tweede lid, weigert het college de gehele uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ blijvend indien voor een derde maal een dienstbetrekking van belanghebbende <b>verwijtbaar</b> is geëindigd of <b>hij</b> een dienstbetrekking verwijtbaar niet heeft verkregen.</p>

<p>Artikel 3.9 lid 1: Uitvoering De uitvoering van het besluit tot afstemming vindt zoveel mogelijk plaats op de eerstvolgende betaling van bijstand of uitkering volgend op de bekendmaking. Onder betaling van bijstand wordt ingeval de uitkering is beëindigd tevens de uitbetaling van het gereserveerde vakantiegeld verstaan.</p>	<p>Artikel 3.9 lid 1: Uitvoering De uitvoering van het besluit tot afstemming vindt zoveel mogelijk plaats op de eerstvolgende betaling van bijstand of uitkering <b>IOAW en de IOAZ</b> volgend op de bekendmaking. Onder betaling van bijstand wordt ingeval de uitkering <b>IOAW en de IOAZ</b> is beëindigd tevens de uitbetaling van het gereserveerde vakantiegeld verstaan.</p>
<p>Artikel 4.1: Fraudepreventie Het college voert een actief fraudepreventiebeleid. Onderdeel daarvan is de wijze waarop het college belanghebbenden informeert over de rechten en plichten die aan het ontvangen van bijstand, uitkering of een re-integratievoorziening zijn verbonden en over de consequenties van misbruik en oneigenlijk gebruik. Ter controle van het beroep op bijstand of uitkering wordt onder meer gebruik gemaakt van bestandsvergelijking <b>en</b> met actuele gegevens en van de samenloopsignalen die daaruit voortkomen</p>	<p>Artikel 4.1: Fraudepreventie Het college voert een actief fraudepreventiebeleid. Onderdeel daarvan is de wijze waarop het college belanghebbenden informeert over de rechten en plichten die aan het ontvangen van bijstand, uitkering of een re-integratievoorziening zijn verbonden en over de consequenties van misbruik en oneigenlijk gebruik. Ter controle van het beroep op bijstand of uitkering wordt onder meer gebruik gemaakt van bestandsvergelijking met actuele gegevens en van de samenloopsignalen die daaruit voortkomen</p>