

**Was-woordt-tabel Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ
HEEMSTEDE 2023**

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 1. <i>Begrippen</i> In deze verordening wordt verstaan onder:</p> <p>-de wet: Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);</p> <p>-doelgroep: personen zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, aanhef en onder a van de Participatiewet;</p> <p>-duurzame uitstroom; uitstroom naar regulier werk voor de duur van minimaal zes maanden;</p> <p>-grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;</p> <p>-korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.</p>	<p>Artikel 1. <u>Definities</u> In deze verordening wordt verstaan onder:</p> <p>- de wet: Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);</p> <p>- doelgroep: doelgroep: personen zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, aanhef en onder a van de Participatiewet;</p> <p>- duurzame uitstroom: uitstroom naar regulier werk voor de duur van minimaal zes maanden;</p> <p>- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen twalf maanden;</p> <p>- interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;</p> <p>- jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk;</p> <p>- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen twalf maanden;</p> <p>- overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;</p> <p>- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;</p> <p>- praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op</p>

	<p>basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;</p> <ul style="list-style-type: none"> - voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken; - werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie; - werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
--	---

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen</p> <p>Het college kan een voorziening beëindigen als:</p> <p>a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet niet nakomt,</p>	<p>Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen</p> <p>1. Het college kan een voorziening weigeren als:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>2. Het college kan een voorziening beëindigen als:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet niet nakomt; b. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de

<p>b. de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt; c. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; d. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onder a, ten tweede, van de wet; e. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan het beoogde doel; f. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; h. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.</p>	<p>artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt; c. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; d. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onder a, ten tweede, van de wet; e. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan het beoogde doel; f. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of h. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.</p> <p>3. Het college biedt de meest passende voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.</p>
---	--

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 5. Sociale activering 1. 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. 2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.</p>	<p>Artikel 5. Sociale activering 1. 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. 2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon. 3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p>

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 6. Detacheringsbaan</p> <p>1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.</p> <p>2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.</p> <p>3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p>	<p>Artikel 6. Detacheringsbaan</p> <p>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.</p> <p>2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.</p> <p>3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p>

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 7. Scholing</p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden, wanneer de kansen op de arbeidsmarkt zonder scholing minimaal zijn.</p> <p>2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:</p> <p>a. Het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt;</p> <p>b. Er is voor deze persoon geen mogelijkheid tot het volgen van 's Rijks kas bekostigd onderwijs</p> <p>c. Het is afgestemd op de kwaliteiten en capaciteiten van de persoon behorende tot de doelgroep.</p> <p>3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, aanhef en onder a, van de wet.</p>	<p>Artikel 7. Scholing</p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.</p> <p>2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:</p> <p>a. Het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt;</p> <p>b. Er is voor deze persoon geen mogelijkheid tot het volgen van 's Rijks kas bekostigd onderwijs</p> <p>c. Het is afgestemd op de kwaliteiten en capaciteiten van de persoon behorende tot de doelgroep.</p> <p>3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, aanhef en onder a, van de wet.</p>

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject</p> <p>Het college kan 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:</p> <p>a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of</p> <p>b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.</p>	<p>Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject</p> <p>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:</p> <p>a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of</p> <p>b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.</p>

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning <i>Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.</i></p>	<p>Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning <u>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 3A.</p>

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
	<p>Artikel 12A. Proefplaats 1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. 2. Het doel van een proefplaatsing is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet. 3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als: a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is; b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling; c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt; d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen. 4. 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. 5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de</p>

maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.

6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4.

7. Tenzij dit vanwege specifieke individuele omstandigheden door college nodig wordt geacht, is het niet mogelijk aansluitend op de proefplaatsing voor de persoon bij die werkgever forfaitaire loonkostensubsidie toe te passen.

Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief

Paragraaf 3A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 12B. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie zoals omschreven in artikel 6, eerste lid, sub e van de Participatiewet. 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.

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.

Paragraaf 3A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 12C. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van 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 12D. 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 bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
4. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in

	<p>daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.</p> <p>Artikel 12E. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</p> <p>1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:</p> <ul style="list-style-type: none">a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; enf. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund. <p>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.</p> <p>Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk</p> <p>Artikel 12F. Persoonlijke ondersteuning bij werk</p> <p>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 een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. Dit kan een strategische re-integratiepartner zijn, of een derde organisatie.</p> <p>2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:</p> <ul style="list-style-type: none">a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
--	---

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

Artikel 12G. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 4 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 12H. Jobcoaching

1. Jobcoaching heeft als doel dat een werknemer (uiteindelijk) zonder ondersteuning van een jobcoach bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven. Dit betekent dat de werknemer aan het einde van de jobcoachingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren en/of de werkgever zelf in staat is hem (verder) te begeleiden op zijn werkplek.
2. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet:
a. erkend zijn door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'; of
b. hbo werk- en denkniveau en een opleiding tot jobcoach gevolgd hebben waarvoor een certificaat is behaald.
3. De intensiteit en kosten van de jobcoaching worden bepaald op basis van het jobcoachplan en de aanvraag, waarin onder meer het aantal en de complexiteit van de doelen en het aantal contactmomenten wordt meegewogen.
4. Er zijn twee begeleidingscategorieën, waarbij de genoemde percentages in relatie staan tot het aantal contracturen van de werknemer:
a. De begeleiding categorie 'licht' bestaat het eerste jaar uit 6%, het tweede jaar uit en het derde jaar (optioneel) uit 3% van de contracturen.
b. De begeleiding categorie 'midden' bestaat het eerste jaar uit 10%, het tweede jaar uit 5% en het derde jaar (optioneel) uit 3% van de contracturen.

5. Het college kan van de in het vierde lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Artikel 12I. 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 12D tot en met 12I van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12J. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

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 12D tot en met 12I, worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college hanteert voor de subsidie voor het organiseren van jobcoaching hetzelfde tarief als voor een externe jobcoach, zoals bedoeld in 12I.

Artikel 12K. Interne werkbegeleiding

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. Bij een collega-werknemer kan volstaan worden met de volgende kwaliteitseisen:
 - a. het volgen van een training om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek,

	<p>zoals bijvoorbeeld de 'Harrie helpt' training van het CNV; en</p> <p>b. het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies; en</p> <p>c. het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en</p> <p>d. het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden.</p> <p>3. Voor de vergoeding van de interne werkbegeleiding gelden de volgende vergoedingen:</p> <p>a. het begeleidingsniveau 'licht' wordt gehanteerd en vertaald naar een maximum bedrag en maximaal te besteden aantal uren. De vergoeding wordt gebaseerd op de normbedragen voorzieningen van het UWV. Bij wijziging van de normbedragen door het UWV worden de vergoedingen overeenkomstig aangepast met ingang van het nieuwe kalenderjaar.</p> <p>b. deze vergoedingen zijn gebaseerd op een dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer van 24 uur of meer per week. Indien de dienstbetrekking minder dan 24 arbeidsuren per week bedraagt, worden de bedragen naar rato verlaagd.</p>
--	--

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 13 Andere re-integratievoorzieningen</p> <p>1. Het college kan besluiten om aan personen die behoren tot de doelgroep een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aan te bieden.</p> <p>2. De ondersteuning die het college aan personen die behoren tot de doelgroep biedt ter bevordering van de arbeidsinschakeling, is gericht op de kortste weg naar duurzame uitstroom</p>	<p>Artikel 13. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening</p> <p>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 vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.</p> <p>2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:</p> <p>a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en</p> <p>b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.</p> <p>3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.</p> <p>4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de</p>

	werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
--	--

Na artikel 13 worden artikelen ingevoegd (artikel I, onderdelen L, van het wijzigingsbesluit), luidende:

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
	<p>Artikel 13A. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap 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.</p> <p>Artikel 13B. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen 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.</p> <p>Artikel 13C. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen 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.</p>