

Was-wordt-tabel wijziging Re-integratieverordening Gouda

Geel gearceerd de gewijzigde artikelen

Re-integratieverordening Gouda 2022	Re-integratieverordening Gouda 2023	Toelichting wijziging
<p>Artikel 1. Begrippen en afkortingen</p> <p>a. Bestuur: het Dagelijks Bestuur van Promen;</p> <p>b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;</p> <p>c. doelgroep Wsw BW: personen met een Wsw begeleid werken indicatie;</p> <p>d. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;</p> <p>e. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;</p> <p>f. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie, en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;</p> <p>g. startkwalificatie: een diploma op Havo-, Vwo- of MBO 2-niveau;</p> <p>h. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;</p> <p>i. Verdringing: met verdringing wordt bedoeld dat een zittende groep werkenden negatieve gevolgen ondervindt van de toename in het arbeidsaanbod in een andere groep. Dit nadeel kan bijvoorbeeld bestaan uit een lagere kans op werk of een lager loon.</p> <p>j. Wsw: Wet sociale werkvoorziening.</p>	<p>Artikel 1. Definities</p> <p>In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:</p> <p>a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;</p> <p>b. doelgroep breed offensief: arbeidsbeperkten</p> <p>c. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;</p> <p>d. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;</p> <p>e. kwetsbare werknemer: persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indienstreding ten minste 12 maanden werkzoekend is geweest;</p> <p>f. uiterst kwetsbare werknemer: persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indienstreding ten minste 24 maanden werkzoekend is geweest;</p> <p>g. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie, en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;</p> <p>h. 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>i. Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;</p> <p>j. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;</p> <p>k. Persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en</p>	<p>Vanuit de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG is het noodzakelijk om bepaalde begrippen te definiëren.</p> <p>De doelgroep breed offensief, kwetsbare werknemers en uiterst kwetsbare werknemers zijn hieraan toegevoegd.</p> <p>De verwijzingen naar Promen zijn uit de definitielijst gehaald omdat deze artikelen niet meer in deze verordening terug komen.</p>

	<p>begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;</p> <p>l. Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;</p> <p>m. Voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;</p> <p>n. 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;</p> <p>o. 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;</p> <p>p. Wet: Participatiewet</p>	
	<p>Artikel 3. Samenwerking</p> <p>1. De gemeente werkt o.a. samen met UWV, Promen, Werkgeversservicepunt, Regionaal Mobiliteitsteam, Leerwerkloket, regiogemeenten en andere organisaties om inwoners te helpen passend werk te vinden.</p> <p>2. De gemeente kan werkgevers in specifieke individuele gevallen tijdelijk ondersteunen als zij inwoners werk bieden die onder de doelgroep van de gemeente vallen.</p>	<p>Dit artikel is toegevoegd om de samenwerking binnen de arbeidsmarktregio aan te geven.</p>
<p>Artikel 3. Evenwichtige verdeling</p> <p>1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling, en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.</p> <p>2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het de meest doelmatige is met het oog op inschakeling in de arbeid.</p>	<p>Artikel 4. Evenwichtige verdeling en evaluatie</p> <p>1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 8, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 6,7 en 10, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat die persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.</p> <p>Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:</p>	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p> <p>De verslaglegging over het re-integratiebeleid (aanbeveling Rekenkameronderzoek 2022) is formeel vastgelegd.</p>

<p>3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat die persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.</p> <p>Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg. 	<ol style="list-style-type: none"> a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg. <p>4. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. In het verslag wordt het oordeel van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein meegenomen.</p> <p>5. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de inzet van re-integratievoorzieningen; en b. de resultaten van de re-integratie; en c. de beleving van cliënten. 	
<p>Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen</p> <p>1. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, met inachtneming van hetgeen daarover in de Participatiewet en deze verordening is bepaald, nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden; b. de omvang en duur van de voorziening; c. de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen; d. de aanvraag van, en de besluitvorming over loonkostensubsidies en werkgeverspremies; e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten; f. de intrekking of wijziging van de beschikking inzake de subsidieverlening of vaststelling; g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies. <p>2. Het college kan een voorziening beëindigen als:</p>	<p>Artikel 5. Algemene bepalingen over voorzieningen</p> <p>1. Het college kan een voorziening weigeren als:</p> <ol 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> <ol style="list-style-type: none"> 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, 	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</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 Participatiewet, 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 voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de Participatiewet; d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende 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; 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. 	<p>tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>3. 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.</p>	
<p>Artikel 5. Werkervaringsplaats</p> <p>1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:</p>	<p>Artikel 7. Werkstage</p> <p>1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. behoort tot de doelgroep; en 	<p>Dit is een facultatief instrument. Wij stellen voor dit instrument aan te bieden als alternatief voor de werkervaringsplaats. Qua tekst is</p>

<p>a. behoort tot de doelgroep; en</p> <p>b. een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of die nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.</p> <p>2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.</p> <p>3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</p> <p style="padding-left: 40px;">a. het doel en de duur (maximaal 6 maanden) van de werkervaringsplaats; en</p> <p style="padding-left: 40px;">b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.</p> <p>4. Het college vergoedt de naar haar oordeel noodzakelijke reis- en of onkosten.</p> <p>5. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.</p>	<p>b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.</p> <p>2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.</p> <p>3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p> <p>4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</p> <p style="padding-left: 40px;">a. het doel van de werkstage; en</p> <p style="padding-left: 40px;">b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.</p>	<p>aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p>
<p>Artikel 6. Proefplaatsing</p> <p>1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een proefplaatsing aanbieden bij een werkgever die schriftelijk heeft bevestigd voornemens te zijn een dienstbetrekking van minimaal zes maanden, zonder proeftijd, met hem aan te gaan.</p> <p>2. Het doel van een proefplaatsing is om te onderzoeken of een persoon geschikt is voor de functie, of als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 20, tweede lid, van deze verordening - wordt vastgesteld.</p> <p>3. De proefplaatsing is met behoud van uitkering. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.</p> <p>4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet</p>	<p>Artikel 17 Proefplaats</p> <p>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.</p> <p>2. Het doel van een proefplaatsing is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie</p> <p>3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:</p> <p style="padding-left: 40px;">a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;</p> <p style="padding-left: 40px;">b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;</p>	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p> <p>Bij lid 2 biedt de modelverordening 2 keuzemogelijkheden: Keuze voor doel proefplaats: <i>het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie</i>. Dit in plaats van <i>de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet</i>.</p>

<p>onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt.</p>	<p>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.</p> <p>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 of als direct na de proefplaats sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet.</p> <p>5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.</p> <p>6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.</p>	
<p>Artikel 7. Sociale activering</p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als de mogelijkheid bestaat dat die persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.</p> <p>2. Sociale activering heeft tot (eind-)doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel, te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.</p> <p>3. 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 8. Sociale activering</p> <p>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 die persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.</p> <p>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>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>	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p>
<p>Artikel 8. Detacheringsbaan</p> <p>1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een</p>	<p>Artikel 9. Detacheringsbaan</p> <p>1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een</p>	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p>

<p>dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in twee schriftelijke overeenkomsten: één tussen de werkgever en de inlenende organisatie en één tussen de werknemer en de inlenende organisatie. 3. De totale duur van een detachering bedraagt per werkgever/werknemer relatie maximaal 36 maanden. 4. De detachering van belanghebbenden kan enkel worden verzorgd door externe partijen. 	<p>dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie. 3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt 4. De totale duur van een detachering bedraagt per werkgever/werknemer relatie maximaal 36 maanden. De detachering van belanghebbenden kan enkel worden verzorgd door externe partijen. 	
<p>Artikel 9. Maatwerkbudget Wsw Begeleid werken</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aan personen met een Wsw indicatie begeleid werken kan het Bestuur een maatwerkbudget ter beschikking stellen. 2. Het Bestuur kan ten behoeve van de aanvraag een aanvraagformulier vaststellen en gebruik ervan voor een aanvraag voorschrijven. 3. De aanvraag voor een maatwerk budget wordt ingediend door middel van een volledig ingevulde aanvraag. 4. De aanvraag wordt mede ondertekend door werkgever en de begeleidingsorganisatie. 5. Met het maatwerkbudget kan de persoon de periodieke subsidie aan de werkgever (artikel 10 van deze verordening) betalen en de voorzieningen zoals bedoeld in artikel 12, 16 en 18 van deze verordening bekostigen. 	<p>-</p>	<p>Geschrapd. Sinds 2015 stromen geen mensen meer in de WSW; personen met verminderde loonwaarde vallen sinds 2015 onder de Participatiewet. De WSW-bepalingen hoeven dan ook niet in de re-integratieverordening.</p>
<p>Artikel 10. De wijze van vaststelling en herziening van de periodieke subsidie aan de werkgever begeleid werken in het kader van Wsw</p>	<p>-</p>	<p>Geschrapd. Sinds 2015 stromen geen mensen meer in de WSW; personen met verminderde loonwaarde vallen sinds 2015 onder de Participatiewet. De WSW-</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Het Bestuur stelt op voorstel van de Wsw-geïndiceerde de hoogte van de subsidie aan de werkgever vast. 2. Het Bestuur neemt daarbij het gestelde in artikel 7, lid 2, WSW in acht. 3. De hoogte wordt bepaald aan de hand van een gemotiveerde opgave van de geschatte loonwaarde van de aanvrager, conform die methodiek die ook bij Begeleid Werken wordt toegepast. 4. Indien er verschil van inzicht ontstaat tussen aanvrager en uitvoerend medewerker van Promen die de aanvraag behandelt, wordt een externe deskundige ingeschakeld die een loonwaarde onderzoek uitvoert. 5. Op verzoek van de werkgever kan een loonkostensubsidie worden herzien als hier, gelet op de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit van de werknemer, aanleiding voor is. 6. De hoogte van loonkostensubsidie wordt jaarlijks ambtshalve geëvalueerd. 7. Bij de herziening gelden de bepalingen uit dit artikel, lid 2 en 3. 		<p>bepalingen hoeven dan ook niet in de re-integratieverordening.</p>
<p>Artikel 11. Het besluit tot verlenen van de periodieke subsidie in het kader van WSW begeleid werken</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De werkgever verstrekt binnen zes weken na afloop van het kalenderjaar aan het Bestuur een schriftelijke opgave van: <ol style="list-style-type: none"> a. het door hem in het voorgaande jaar betaalde bruto CAO-loon van de Wsw-geïndiceerde, vermeerderd met alle werkgeverslasten; b. het aantal uren van de arbeidsovereenkomst; 	<p>-</p>	<p>Geschrapt. Sinds 2015 stromen geen mensen meer in de WSW; personen met verminderde loonwaarde vallen sinds 2015 onder de Participatiewet. De WSW-bepalingen hoeven dan ook niet in de re-integratieverordening.</p>

<p>c. de periode dat betrokkene in dienst is geweest.</p> <p>2. Het Bestuur stelt de periodieke subsidie binnen zes weken na ontvangst van deze opgave vast.</p> <p>3. Het besluit tot verlening van een periodieke subsidie bevat in ieder geval:</p> <p>a. de hoogte van de periodieke subsidie;</p> <p>b. de wijze waarop deze kan worden aangepast;</p> <p>c. de wijze van bevoorschotting van de subsidie;</p> <p>d. de verplichtingen van de werkgever.</p> <p>4. De subsidie wordt overeenkomstig de vaststelling binnen zes weken betaald, onder verrekening van de betaalde voorschotten.</p>		
<p>Artikel 12. Begeleiding naar en tijdens werk</p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 1, sub b begeleiding naar en tijdens werk aanbieden. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW, voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.</p> <p>2. De voorziening heeft betrekking op doelgerichte werk- of re-integratietrajecten dan wel diagnose-instrumenten, of ter zake te maken kosten ter ondersteuning van die trajecten.</p>	<p>Artikel 6. Begeleiding naar en tijdens werk</p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 1, sub a, begeleiding naar en tijdens werk aanbieden.</p> <p>2. De voorziening heeft betrekking op doelgerichte werk- of re-integratietrajecten dan wel diagnose-instrumenten, of ter zake te maken kosten ter ondersteuning van die trajecten.</p>	<p>Tekst over doelgroep Wsw BW geschrapt. Sinds 2015 stromen geen mensen meer in de WSW; personen met verminderde loonwaarde vallen sinds 2015 onder de Participatiewet. De WSW-bepalingen hoeven dan ook niet in de re-integratieverordening.</p>
<p>Artikel 13. Scholing</p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet, die geen recht heeft op studiefinanciering of die in aanmerking is gebracht voor een Participatieplaats op grond van</p>	<p>Artikel 10. 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>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p>

<p>artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet, een scholingstraject aanbieden.</p> <p>2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:</p> <ol style="list-style-type: none"> het bevordert de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling en de (duurzame) uitstroom naar werk; het sluit aan bij de capaciteiten van de persoon. <p>3. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en die geen recht heeft op studiefinanciering, een scholingstraject aanbieden, indien er sprake is van een concrete kans op een baan en de scholing noodzakelijk is voor het tot stand brengen van het dienstverband.</p> <p>4. In aanvulling op de voorwaarden genoemd in lid 2 geldt voor de persoon als bedoeld in lid 3 dat de scholing niet voltijds gevolgd wordt.</p> <p>5. Onder scholing wordt ook verstaan, Nederlandse taallessen ter bevordering voor de participatie en re-integratie van belanghebbenden</p>	<ol style="list-style-type: none"> het bevordert de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling en de (duurzame) uitstroom naar werk; het sluit aan bij de capaciteiten van de persoon. <p>3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.</p>	<p>Lid 2 en 3 zijn beleidskeuzes. Deze blijven gehandhaafd uit de re-integratieverordening 2022.</p>
<p>Artikel 14. Participatieplaats</p> <ol style="list-style-type: none"> Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten. Indien een persoon die additionele werkzaamheden verricht niet beschikt over een startkwalificatie, biedt het college, zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats, scholing of opleiding aan die gericht is op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, tenzij naar het oordeel van het college dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar het oordeel van het college 	<p>Artikel 11. Participatieplaats</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. De duur van deelname aan een participatieplaats bedraagt maximaal 24 maanden. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt 100 euro per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces 	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p> <p>Lid 1-3 van dit artikel zijn facultatief.</p> <p>Bij lid 4: de premie moet in de verordening staan. We stellen voor deze te wijzigen naar € 100 ipv € 150.</p>

<p>de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. De duur van deelname aan een participatieplaats bedraagt maximaal 24 maanden.</p> <p>5. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt 150 euro per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.</p>		
<p>Artikel 15. Beschut werk</p> <p>1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan personen van wie door UWV is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.</p> <p>2. Om de in artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in:</p> <p>a. proefplaatsing voorafgaand aan het dienstverband zoals bedoeld in artikel 6 van deze verordening;</p> <p>b. scholing zoals bedoeld in artikel 13 van deze verordening;</p> <p>c. aanpassing werkplek zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening;</p> <p>d. vervoersvoorziening zoals bedoeld in artikel 16 van deze verordening;</p>	<p>Artikel 12. Participatievoorziening beschut werk</p> <p>1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:</p> <p>a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;</p> <p>b. uitsplitsing van taken; of</p> <p>c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.</p> <p>2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:</p> <p>a. sociale activering zoals bedoeld in artikel 7 van deze verordening;</p> <p>b. scholing zoals bedoeld in artikel 9 van deze verordening;</p> <p>c. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 13 van deze verordening;</p> <p>d. maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en participatie zoals bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning;</p> <p>e. schuldhulpverlening zoals bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.</p>	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p> <p>Lid 3. Het is een beleidskeuze om het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk te maximeren. Het beleid 2022 blijft gehandhaafd.</p>

<p>e. uitsplitsing van taken zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening;</p> <p>f. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18 van deze verordening;</p> <p>g. no-risk polis zoals landelijk beschikbaar voor de doelgroep beschut werk;</p> <p>h. loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 20 van deze verordening.</p> <p>3. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk is beperkt tot het aantal waarvoor de gemeente Gouda middelen ontvangt van het Rijk, dan wel het aantal dat bij ministeriële regeling is vastgesteld.</p> <p>4. Voor zover nodig en gewenst worden 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 Participatiewet, de volgende voorzieningen op arbeidsinschakeling aangeboden:</p> <p>a. sociale activering zoals bedoeld in artikel 7 van deze verordening;</p> <p>b. scholing zoals bedoeld in artikel 13 van deze verordening;</p> <p>c. persoonlijke ondersteuning zoals bedoeld in artikel 18 van deze verordening;</p> <p>d. maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en participatie zoals bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning;</p> <p>e. schuldhulpverlening zoals bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.</p>	<p>3. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk is beperkt tot het aantal waarvoor de gemeente Gouda middelen ontvangt van het Rijk, dan wel het aantal dat bij ministeriële regeling is vastgesteld.</p>	
	<p>Artikel 13. Ondersteuning bij leer-werktraject</p>	<p>Nieuw artikel toegevoegd. Dit is een facultatief instrument. Wij stellen voor dit</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> <ol style="list-style-type: none"> 1. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of 2. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. 	<p>instrument aan te bieden. Qua tekst is aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p>
<p>Artikel 16. Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een werkplekaanpassing aanbieden aan een werkgever die een werknemer uit de doelgroep met een arbeidsbeperking in dienst neemt voor wie die aanpassing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om aan het werk te komen dan wel te blijven. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW, voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget. 2. Onder werknemer met een arbeidsbeperking wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017 verstaan: een persoon die volgens het nationale recht als werknemer met een handicap is erkend of die een langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperking heeft die haar/hem in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving. 3. De werkplekaanpassing wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt. 4. Het college kan een vervoersvoorziening voor woon-werkverkeer toekennen aan een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. 	<p>-</p>	<p>Komt aangepast terug in hoofdstuk 3A</p>

<p>Artikel 17. Uitsplitsing van taken</p> <p>Het college kan een persoon uit de doelgroep met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking en een grote afstand tot arbeidsmarkt aanbieden om met een werkgever de mogelijkheden van functiecreatie door uitsplitsing van taken te onderzoeken. Dit om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.</p>	<p>-</p>	<p>Geschrapt. Dit is een taak van het WSP.</p>
<p>Artikel 18. Persoonlijke ondersteuning</p> <p>1. Aan een persoon die:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. behoort tot de doelgroep; en b. een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft; en c. zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten, <p>kan het college tijdelijke of structurele persoonlijke ondersteuning (c.q. jobcoaching) op de werkplek in de vorm van systematische begeleiding aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken.</p> <p>2. Dezelfde voorziening is beschikbaar voor de doelgroep Wsw BW. Voor hen wordt de voorziening betaald uit het door het Bestuur beschikbaar gestelde maatwerkbudget.</p>	<p>Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning bij werk</p> <p>1. Het college kan persoonlijke ondersteuning aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.</p> <p>2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 5, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 3A.</p>	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG.</p>
<p>Artikel 19. Werkgeverspremie</p> <p>1. Het college kan een werkgeverspremie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.</p> <p>2. Onder <u>kwetsbare werknemer</u> wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017 verstaan de persoon die:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. in de voorafgaande zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden, of 	<p>-</p>	<p>De werkgeverspremie wordt als instrument niet meer opgenomen in de verordening omdat door nieuwe maatregelen vanuit het breed offensief er voldoende instrumenten zijn om de werkgevers te ondersteunen bij het in dienst nemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.</p>

<p>b. tussen 15 en 24 jaar oud is, of</p> <p>c. geen diploma van hoger middelbaar onderwijs heeft behaald of geen beroepsopleiding heeft gevolgd (niveau 3 van de International Standard Classification of Education (ISCED)) of haar/zijn opleiding in het voltijdonderwijs minder dan twee jaar voordien heeft voltooid, en die haar/zijn eerste reguliere betaalde betrekking nog niet heeft gevonden, of</p> <p>d. ouder is dan 50 jaar, of</p> <p>e. als alleenstaande volwassene de zorg heeft voor één of meer ten laste komende personen, of</p> <p>f. werkzaam is in een sector of beroep in een lidstaat waar de genderonbalans ten minste 25% groter is dan de gemiddelde genderonbalans in alle economische sectoren in die lidstaat indien die persoon tot de ondervertegenwoordigde gendergroep behoort, of behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met betrekking tot talenkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om haar/zijn vooruitzichten op het verkrijgen van vast werk te verbeteren.</p> <p>3. Onder <u>uiterst kwetsbare werknemer</u> wordt conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017 verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste 24 maanden werkloos is geweest of gedurende ten minste twaalf maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gehad en behoort tot één van de categorieën b t/m e vermeld onder de definitie van kwetsbare werknemer in het voorgaande lid.</p> <p>4.</p> <p>a. De werkgeverspremie wordt verstrekt aan werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus, bij een dienstverband van minimaal 6 maanden met een inzet van minimaal 32</p>		
---	--	--

<p>uur per week, en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden. Beide periodes zijn inclusief proeftijd.</p> <p>b. De werkgeverspremie wordt aan uitzendbureaus verstrekt voor iedere maand waarin de werknemer uitkeringsonafhankelijk is geweest en heeft een duur van ten hoogste 12 maanden.</p> <p>5. Het college bepaalt de hoogte van de werkgeverspremie aan werkgevers, niet zijnde uitzendbureaus en de hoogte van de werkgeverspremie voor uitzendbureaus.</p> <p>6. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt aan een werkgever die de uitkeringsgerechtigde al in dienst heeft genomen voorafgaand aan de aanvraag van de werkgeverspremie.</p> <p>7. Indien de werknemer langer dan één maand voorafgaand aan de overeenkomst bij dezelfde werkgever heeft gewerkt met behoud van uitkering, komt de werkgever niet in aanmerking voor een werkgeverspremie.</p> <p>8. Indien sprake is van loonkostensubsidie, wordt geen werkgeverspremie toegekend.</p> <p>9. Er wordt niet binnen één jaar een werkgeverspremie verstrekt voor eenzelfde functie die niet werd gecontinueerd.</p> <p>10. De werkgeverspremie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaats vindt. De vacature mag niet zijn ontstaan door afvloeiing.</p> <p>11. De werkgeverspremie wordt niet verstrekt aan een onderneming ten aanzien waarvan er een bevel tot terugvordering uitstaat ingevolge een eerder besluit van de Europese Commissie waarbij de steun onrechtmatig en onverenigbaar is verklaard met de interne markt.</p>		
---	--	--

<p>Artikel 20. Loonkostensubsidie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. 2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht: <ol style="list-style-type: none"> a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet; en b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. 3. Het college gebruikt het preferente werkproces loonkostensubsidie om de loonwaarde van een persoon vast te stellen. 4. Een arbeidsdeskundige adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. 5. Teveel betaalde loonkostensubsidie wordt aan het einde van de arbeidsovereenkomst vastgesteld en dit wordt door de werkgever terugbetaald aan gemeente. 6. Het recht op loonkostensubsidie vervalt indien de werkgever geen salaris voor de persoon die behoort tot de doelgroep is verschuldigd. 7. Het college kan gedurende maximaal de eerste zes maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie toekennen van 50 procent van het wettelijk minimumloon. 	<p>Artikel 15. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, verstrekken aan werkgevers met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer (niet zijnde een werknemer die is opgenomen in het doelgroepregister) in dienst. 2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt voor kwetsbare werknemers ten hoogste 30 procent van de loonkosten gedurende maximaal 6 maanden. 3. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt voor uiterst kwetsbare werknemers ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 6 maanden. 4. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. 5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk. 	<p>Op basis van modelverordening is een specifiek artikel toegevoegd over loonkostensubsidie aan (uiterst) kwetsbare werknemers. Dit is aanvullend op loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A voor de doelgroep arbeidsbeperkten. Dit sluit ook aan bij de aanbevelingen uit het Rekenkameronderzoek Participatiewet 2022.</p> <p>Beleidskeuzes zijn gemaakt in de definitie van kwetsbare en uiterst kwetsbare werknemers (zie artikel 1 e en f) (lid 1) en in de percentages en duur van de loonkostensubsidie (lid 2 en 3).</p>
--	--	--

<p>Artikel 21. Uitstroompremie</p> <ol style="list-style-type: none"> Het college kent eenmalig op aanvraag een uitstroompremie toe aan een langdurig werkloze van ouder dan 27 jaar die door een dienstverband van minimaal 6 maanden uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand. Belanghebbende kan 6 maanden na uitkeringsonafhankelijkheid bij het college een aanvraag voor de uitstroompremie doen. Het college beoordeelt dan in hoeverre er gedurende deze 6 maanden aaneengesloten sprake is geweest van uitkeringsonafhankelijkheid. Aanvragen van de uitstroompremie is tevens mogelijk bij uitstroom, indien belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een looptijd van minimaal 6 maanden kan overleggen. Een langdurig werkloze, genoemd in het eerste lid, is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een gemeentelijke uitkering aangewezen is of is geweest. Het college bepaalt de hoogte van de uitstroompremie. 	<p>Artikel 16. Uitstroompremie</p> <ol style="list-style-type: none"> Het college kan eenmalig op aanvraag een uitstroompremie van € 500 toekennen aan een langdurig werkzoekende die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college. Onder een langdurig werkzoekende wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na de indiensttreding en moet binnen 18 maanden na de indiensttreding zijn aangevraagd. 	<p>Aangesloten bij de nieuwe modelverordening re-integratie 2023 van de VNG. Premie geüniformeerd met Midden-Holland gemeenten.</p> <p>Beleidskeuzes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hoogte van de premie € 500 (continuering beleid 2022) - andere voorwaarden, o.a. nu ook jongeren en andere duur uitkeringsonafhankelijkheid - definitie van duurzame uitstroom
	<p>Hoofdstuk 3A. Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief Artikel 18 t/m 31</p>	<p>Vanuit het Breed Offensief zijn regels opgesteld ter bevordering van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Er wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn.</p>

		Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.
	Paragraaf 3A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk	Beleidskeuzes: - duur en omvang arbeidscontract (voorwaarde) - aanvraagprocedure: aantal weken onderzoek; al dan niet inwinnen deskundig advies; onderzoeksverslag = facultatief - Keuze voor jobcoach in dienst van gemeente of externe inhuur - Kwaliteitseisen jobcoaches - Jobcoach regimes - Training aanbieden voor interne werkbegeleiders
	Paragraaf 3A.4. Specifieke bepalingen overige voorzieningen	Toevoegen nieuwe artikelen: - vervoersvoorzieningen - intermediaire voorzieningen - meeneembare voorzieningen Conform modelverordening
	Artikel 31. 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.	Wij stellen voor de voorwaarden conform de facultatieve bepaling uit de modelverordening op te nemen.
Hoofdstuk 4. Slotbepalingen Artikel 22. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden 1. Het college kan artikel 5 tot en met artikel 21 van deze verordening buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van arbeidsinschakeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard. 2. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.	Hoofdstuk 4. Slotbepalingen Artikel 32. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden 1. Het college kan artikel 6 tot en met artikel 17 van deze verordening buiten toepassing laten of daarvan afwijken voor zover toepassing gelet op het belang van arbeidsinschakeling leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard. 2. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college. Artikel 33. Intrekken oude verordening De Re-integratieverordening Gouda 2022 wordt ingetrokken per 1 juli 2023.	Artikel 23 is hier vervallen, omdat deze opgenomen is in artikel 4.4.

<p>Artikel 23. Tweejaarlijks verslag doeltreffendheid beleid</p> <p>Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. In het verslag wordt het oordeel van de Goudse Adviesraad Sociaal Domein meegenomen.</p> <p>Artikel 24. Intrekken oude verordening</p> <p>De Re-integratieverordening Gouda 2017 wordt ingetrokken per 1 januari 2022.</p> <p>Artikel 25. Overgangsrecht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Gouda 2017, behoudt die voorziening voor de duur dat deze is verstrekt. 2. De Re-integratieverordening Gouda 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid. <p>Artikel 26. Inwerkingtreding</p> <p>Deze verordening treedt in werking per 1 januari 2022.</p> <p>Artikel 27. Citeertitel</p> <p>Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Gouda 2022.</p>	<p>Artikel 34. Overgangsrecht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Gouda 2022, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Gouda 2022 voor de duur dat deze is verstrekt. 2. Op aanvragen die zijn ingediend vóór de inwerkingtreding van deze verordening blijft de Re-integratieverordening Gouda 2022 van kracht. 3. Een voorziening die is verstrekt op grond van de Re-integratieverordening Gouda 2022 wordt beheerst door de bepalingen van die verordening. <p>Artikel 35. Inwerkingtreding</p> <p>Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2024 en werkt terug tot en met 1 juli 2023</p> <p>Artikel 36. Citeertitel</p> <p>Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Gouda 2023.</p>	
---	---	--