Sociaal Domein



Verordening re-integratie gemeente Urk

Intitulé

Verordening re-integratie gemeente Urk 2027

Overwegingen van de gemeenteraad

De raad van de gemeente Urk;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van [DATUM], no. [nummer];
gehoord het advies van commissie Organisatie & Leven van [datum];
gezien het advies van Adviesraad Sociaal Domein van [7-10-2026];

gelet op artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, b, c en d, artikel 8a, tweede lid en artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet; artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; en

het Beleidsplan sociaal domein 2024-2027 ‘Omzien als fundament’,

besluit vast te stellen de:

Verordening re-integratie gemeente Urk 2027

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK 1 UITLEG VAN BELANGRIJKE WOORDEN 5

Artikel 1.1 Uitleg van de woorden in deze verordening 5

HOOFDSTUK 2 DOELGROEP, TAKEN VAN HET COLLEGE EN SAMENWERKING 5

Artikel 2.1 Voor wie is deze verordening 5

Artikel 2.2 Taken van het college 5

Artikel 2.3 Regels over de voorziening en afstemming 5

Artikel 2.4 Samenwerking en inclusieve arbeidsmarktregio 6

HOOFDSTUK 3 VOORZIENINGEN ALGEMEEN, VERVOER, KOSTEN KINDEROPVANG, UITSTROOMPREMIE EN NADERE REGELS 6

§ 1. Algemene bepalingen 6

Artikel 3.1 Voorzieningen 6

Artikel 3.2 Beschikbare voorzieningen 6

§ 2. Personen jonger dan 27 jaar 7

Artikel 3.3 Specifieke ondersteuning 7

§ 3. Vervoer, kinderopvang en uitstroompremie 7

Artikel 3.4 Werkvoorziening vervoer 7

Artikel 3.5 Tegemoetkoming kosten Kinderopvang 7

Artikel 3.6 Uitstroompremie Participatiewet op aanvraag 7

§ 5. Nadere regels over voorzieningen 7

Artikel 3.7 Weigeren van een voorziening 7

Artikel 3.8 Stoppen van een voorziening 8

HOOFDSTUK 4. VOORZIENINGEN BIJ EEN KORTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT 8

Artikel 4.1 Voorzieningen 8

Artikel 4.2 Scholing en praktijkleren werknemer 8

HOOFDSTUK 5. VOORZIENINGEN BIJ EEN GROTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT 8

Artikel 5.1 Werkstage 8

Artikel 5.2 Participatieplaats en scholing 9

Artikel 5.3 Premie participatieplaats 9

Artikel 5.4 Scholing 9

Artikel 5.5 Persoonlijke ondersteuning bij werk 9

Artikel 5.6 Proefplaats 10

Artikel 5.7 Weigering toestemming proefplaats 10

Artikel 5.8 Individuele Plaatsing en Steun (IPS) 10

Artikel 5.9 Tijdelijke loonkostensubsidie 10

HOOFDSTUK 6. VOORZIENINGEN BIJ INSCHRIJVING DOELGROEPREGISTER 11

§ 1. Loonkostensubsidie 11
Artikel 6.1 Loonkostensubsidie 11
Artikel 6.2 Administratief proces loonkostensubsidie 11
§ 2. Begeleiding op de werkplek 11
Artikel 6.3 Begeleiding op de werkplek 11
Artikel 6.4 Aanvraag begeleiding op de werkplek 12
Artikel 6.5 Kwaliteitseisen jobcoach op de werkplek 12
Artikel 6.6 Eisen vergoeding interne werkbegeleiding 12
§ 3. Werkvoorzieningen 12
Artikel 6.7 Werkvoorziening in verband met een motorische beperking 12
Artikel 6.8 Werkvoorziening als meeneembare voorziening 13
§ 4. Beschut werk 13
Artikel 6.9 Beschut werk 13
Artikel 6.10 Detacheringsbaan beschut werk 13
HOOFDSTUK 7 MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE 13
Artikel 7.1 Activiteiten gericht op maatschappelijke participatie 13
HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN 14
Artikel 8.1 Hardheidsclausule 14
Artikel 8.2 Naam van de verordening 14
Artikel 8.3 Vanaf wanneer geldt deze verordening 14

HOOFDSTUK 1 UITLEG VAN BELANGRIJKE WOORDEN

Artikel 1.1 Uitleg van de woorden in deze verordening

1. In deze verordening bedoelt de gemeente Urk met:
   a. College: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Urk;
   b. Concern voor Werk: een Sociaal Ontwikkelbedrijf en dochteronderneming van de gemeenschappelijke regeling IJsselmeergroep die namens de gemeente Urk diensten verleend gericht op arbeidsinschakeling;
   c. Doelgroepregister; een lijst met gegevens van personen die door een arbeidsbeperking niet zelfstandig in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. Het UWV beheert het doelgroepregister;
   d. Gemeentelijke uitkering: een uitkering op grond van de Participatiewet (PW), de Wet inkomensvoorziening en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
   e. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: arbeidsinschakeling (betaald werk) meer dan één jaar;
   f. Inburgeringsplichtige: de persoon die inburgert op grond van de Wet inburgering 2021;
   g. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: arbeidsinschakeling (betaald werk) binnen één jaar;
   h. Niet-uitkeringsgerechtigde; de persoon bedoeld in artikel 6 lid 1 onder a PW;
   i. Maatschappelijke participatie: het verrichten van onbeloonde activiteiten, gericht op deelname aan het maatschappelijk leven (art. 6 lid 1 onder c PW);
   j. 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;
   k. Werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d lid 1 of lid 2 PW met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.
2. Als een belangrijk woord hier niet is uitgelegd, dan geldt de betekenis uit de wetten van de betreffende gemeentelijke uitkering, de daarop gebaseerde lagere regelgeving of de Algemene wet bestuursrecht.

HOOFDSTUK 2 DOELGROEP, TAKEN VAN HET COLLEGE EN SAMENWERKING

Artikel 2.1 Voor wie is deze verordening

1. Deze verordening is bedoeld voor belanghebbenden die (nog) niet zelf in staat zijn om (voldoende) betaald werk te vinden en:
   a. een gemeentelijke uitkering ontvangen;
   b. staan ingeschreven in het doelgroepregister;
   c. een niet-uitkeringsgerechtigde zijn als bedoeld in artikel 6 lid 1 onder a PW;
   d. die jonger zijn dan 27 jaar als bedoeld in artikel 7a PW.
2. Deze verordening is ook bedoeld voor werkgevers als het bijvoorbeeld om een loonkostensubsidie gaat. Het college kan werkgevers ondersteunen bij het vormgeven van een inclusieve arbeidsmarkt en plaatsing van personen met een arbeidsbeperking.

Artikel 2.2 Taken van het college

Het college heeft als taak om belanghebbenden bedoeld in artikel 2.1 die die (nog) niet zelf in staat zijn om (voldoende) betaald werk te vinden ondersteuning te bieden gericht op arbeidsinschakeling. Daaronder valt ook de ondersteuning in de vorm van instrumenten gericht op arbeidsinschakeling aan werkgevers.

Artikel 2.3 Regels over de voorziening en afstemming

1. Het college kan de goedkoopst geschikte voorziening aanbieden.
2. Het college houdt bij het aanbod van een voorziening rekening met andere voorzieningen die binnen het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt de voorzieningen intern af als dat nodig is. Dit bevordert de integrale ondersteuning.

3. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen.

Artikel 2.4 Samenwerking en inclusieve arbeidsmarktregio

1. De gemeente Urk maakt deel uit van de gemeenschappelijke regelging IJsselmeergroep. Concern voor Werk voert voor de gemeente Urk de volgende dienstverlening uit:
   a. Arbeidsmarktbemiddeling, re-integratie en persoonlijke ondersteuning bij werk;
   b. Beschut werk.
2. Het college draagt zorg voor:
   a. Het Werkgeverservicepunt 'Urk Werkt';
   b. Social Return on Investment (SROI).
   Het Werkgeverservicepunt 'Urk Werkt' biedt aan werkgevers ondersteuning om samen de inclusieve arbeidsmarkt vorm te geven.
3. De gemeente Urk neemt deel aan Flevoland Werkt! en werkt samen met het Werkcentrum Flevoland Werkt en met het Ontwikkelfonds Flevoland Leert.

HOOFDSTUK 3 VOORZIENINGEN ALGEMEEN, VERVOER, KOSTEN KINDEROPVANG, UITSTROOMPREMIE EN NADERE REGELS

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 3.1 Voorzieningen

1. Het college beoordeelt voor elke belanghebbende welke voorziening bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een voorziening is het vinden, verkrijgen of behouden van betaald werk (arbeidsinschakeling).
3. Het college beoordeelt welke voorziening zij aanbiedt en voor hoe lang. Daarbij kijkt het college naar verschillende factoren, zoals: de afstand tot de arbeidsmarkt, de omstandigheden van de belanghebbende, de arbeids- of functionele beperkingen, ingeschreven staan in het doelgroepenregister, de opvang en zorg voor kinderen tot 5 jaar en mantelzorgtaken.
4. De afspraken over de voorziening tussen het college en de belanghebbende staan in een plan van aanpak. Gaat het om een inburgeringsplichtige? Dan stemt het college de voorziening(en) af op het inburgeringstraject.

Artikel 3.2 Beschikbare voorzieningen

1. Voor belanghebbenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kan het college in ieder geval de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. arbeidsbemiddeling.
   b. kortdurende scholing of praktijkleren voor werknemers.
2. Voor belanghebbenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan het college, naast de voorzieningen genoemd in lid 1, in ieder geval de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. Werkstage.
   b. Participatieplaats en scholing.
   c. Scholing.
   d. Persoonlijke ondersteuning bij werk.
   e. Proefplaats.
   f. Individuele Plaatsing en Steun.
   g. Tijdelijke loonkostensubsidie.
3. Voor belanghebbenden die staan ingeschreven in het doelgroepregister zijn in ieder geval de volgende voorzieningen beschikbaar:
   a. Loonkostensubsidie.
   b. Begeleiding op de werkplek.

c. Werkvoorzieningen.
b. Beschut werk.

§ 2. Personen jonger dan 27 jaar

Artikel 3.3 Specifieke ondersteuning

1. Het college kan personen als bedoeld in artikel 7a lid 1 PW ondersteuning bieden bij het terugleiden naar onderwijs of bij de arbeidsinschakeling in de vorm van een leer-werktraject.
2. Het college zorgt voor een aanspreekpunt voor scholen en onderwijsinstellingen.
3. Het college werkt samen met de Centrumgemeente in de arbeidsmarktregio.

§ 3. Vervoer, kinderopvang en uitstroompremie

Artikel 3.4 Werkvoorziening vervoer

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan de belanghebbende die door een beperking niet de werkplek, proefplaats of opleiding kan bereiken. Deze vervoersvoorziening kan in natura of als geldbedrag worden verstrekt.
2. Het college kent alleen een vervoersvoorziening toe als:
   a. de belanghebbende door de beperking niet zelfstandig kan reizen, met bijvoorbeeld een fiets, of gebruik kan maken van het openbaar vervoer; en
   b. het gaat om woon-werk-vervoer.
3. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal het tarief van een taxi of andere vorm van vervoer tot een maximum van € 400,00 per maand.
4. Het college brengt een tegemoetkoming voor de kosten van vervoer door de (toekomstige) werkgever in mindering op de vergoeding.

Artikel 3.5 Tegemoetkoming kosten Kinderopvang

1. Een belanghebbende die gebruik maak van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling kan gedurende dat traject recht hebben op de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst. Dat geldt ook voor de inburgeringsplichtige gedurende het inburgeringstraject.
2. Het college kan het deel van de kosten kinderopvang, dat niet door de Belastingdienst wordt vergoed, aan de inwoner vergoeden.

Artikel 3.6 Uitstroompremie Participatiewet op aanvraag

1. Het college kan een eenmalige uitstroompremie toekennen aan een belanghebbende die langdurig werkloos is en door betaald werk niet langer is aangewezen op een uitkering op grond van de PW en duurzaam uitstroomt.
2. Onder langdurig werkloos wordt verstaan langer dan 12 maanden (aaneengesloten) een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangen van de gemeente Urk.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan tenminste 6 maanden uitkeringsonafhankelijk zijn door werk.
4. De hoogte van de eenmalige uitstroompremie bedraagt € 450,00.
5. Belanghebbende vraagt de eenmalige uitstroompremie aan vanaf de 7de maand van het dienstverband en binnen 18 maanden na indiensttreding.

§ 4. Nadere regels over voorzieningen

Artikel 3.7 Weigeren van een voorziening

Het college kan een voorziening weigeren als:
a. de belanghebbende aanspraak kan maken op een andere voorziening, op basis van een andere wettelijke regeling. Het college noemt dat een voorliggende voorziening;

b. uit onderzoek blijkt dat de (gevraagde) voorziening niet gericht is op het verminderen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de belanghebbende;
c. niet wordt voldaan aan de voorwaarden van deze verordening om in aanmerking te komen voor een (gevraagde) voorziening.

Artikel 3.8 Stoppen van een voorziening

1. Het college kan een voorziening stoppen (beëindigen) als de belanghebbende:
   a. niet meer behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 2.1 van deze verordening;
   b. gaat werken en geen gebruik meer maakt van de voorziening. Tenzij de belanghebbende behoort tot de uitzondering zoals beschreven in artikel 7 lid 1 onder a sub 2 PW;
   c. niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
   d. niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening.
2. Het college kan een voorziening ook stoppen (beëindigen) als uit onderzoek blijkt dat de aangeboden voorziening:
   a. niet langer bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
   b. niet meer passend is voor de belanghebbende.

HOOFDSTUK 4. VOORZIENINGEN BIJ EEN KORTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Artikel 4.1 Voorzieningen

1. Het college kan de belanghebbende arbeidsbemiddeling aanbieden door de gemeente Urk of het Werkgeverservicepunt ‘Urk Werkt.
2. Het college kan de belanghebbende een voorziening aanbieden gericht op de arbeidsinschakeling door Concern voor Werk (re-integratie).

Artikel 4.2 Scholing en praktijkleren werknemer

1. Financiering van scholing door de Arbeidsmarktregio Flevoland Werkt en het Ontwikkelfonds Flevoland Leert zijn altijd voorliggend op de inzet van scholing door de gemeente Urk.
2. Het college kan de belanghebbende die werknemer is kortdurende scholing en praktijkleren aanbieden.
3. Het college stelt de noodzaak voor kortdurende scholing vast in samenwerking met het Regionaal Werkcentrum Flevoland Werkt en/of het Ontwikkelfonds Flevoland Leert. De kortdurende scholing mag maximaal 1 schooljaar duren.
4. Het ROC Friese Poort voert de voorziening praktijkleren uit. Tijdens het praktijkleren worden de vaardigheden van de werknemer omgezet in kwalificaties om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
5. Praktijkleren is beschikbaar voor een werknemer met of zonder gemeentelijke uitkering of voor werkgevers die hun personeel willen laten kwalificeren.

HOOFDSTUK 5. VOORZIENINGEN BIJ EEN GROTE AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Artikel 5.1 Werkstage

1. Het college kan de belanghebbende een werkstage aanbieden met als doel op een werkplek werkervaring opdoen of het leren functioneren in een werkrelatie, met behoud van de gemeentelijke uitkering.
2. Het werk van de werkstage mag niet zorgen voor verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever. Ook mag het niet zorgen voor oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
3. Het college biedt de werkstage alleen aan als de werkgever de belanghebbende goed begeleidt tijdens de werkstage. De werkgever zorgt ervoor dat belanghebbende (meer) vaardigheden of kennis van het vakgebied opdoet.
4. De inhoud van de werkstage wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het college, de werkgever en de belanghebbende.

5. Werkstage mag maximaal 6 maanden duren.

Artikel 5.2 Participatieplaats en scholing

1. Een persoon van 27 jaar of ouder met een gemeentelijke uitkering kan in aanmerking komen voor een participatieplaats.
2. De additionele werkzaamheden op de participatieplaats worden vastgelegd in een overeenkomst tussen het college, de werkgever en de belanghebbende.
3. Het doel van een participatieplaats is om de kans op betaald werk te vergroten. Belanghebbende kan met behoud van uitkering op een bepaalde werkplek werken en doet zo werkervaring op. Het moet gaan om werkzaamheden die passend zijn en speciaal voor belanghebbende zijn bedacht.
4. De additionele werkzaamheden van de participatieplaats mogen niet leiden tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever. Ook mag het niet zorgen voor oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
5. De Participatieplaats mag maximaal 2 jaar duren. Het college kan deze periode verlengen met maximaal 2 jaar volgens de regels van artikel 10a PW.
6. Het college biedt de belanghebbende zonder startkwalificatie scholing aan die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert tenzij het volgen van scholing niet haalbaar is.

Artikel 5.3 Premie participatieplaats

1. Het college verstrekt de belanghebbende na iedere 6 maanden een premie ter hoogte van € 200,00.
2. Het college verstrekt de premie niet als de belanghebbende niet of onvoldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op werk tijdens de additionele werkzaamheden op de participatieplaats.

Artikel 5.4 Scholing

1. Financiering van scholing door de Arbeidsmarktregio Flevoland Werkt en het Ontwikkelfonds Flevoland Leert zijn altijd voorliggend op de inzet van scholing door de gemeente Urk.
2. Het college kan de belanghebbende zonder startkwalificatie scholing aanbieden als de voorliggende mogelijkheden genoemd in lid 1 niet mogelijk of niet toereikend zijn. Het college vraagt een scholingsadvies bij het Regionaal Werkcentrum Flevoland Werkt en/of het Ontwikkelfonds Flevoland Leert.
3. Het college kan aan de belanghebbende met een startkwalificatie scholing aanbieden als dat leidt tot de kortste weg naar werk. Ook hier vraagt het college eerst een scholingsadvies bij het Regionaal Werkcentrum Flevoland Werkt en/of het Ontwikkelfonds Flevoland Leert.
4. De scholing is in ieder geval gericht op:
   a. arbeidsinschakeling (uitstroom);
   b. het behalen van een startkwalificatie als de belanghebbende daar nog niet over beschikt, en duurt maximaal 24 maanden.
5. Het college biedt geen scholing aan de belanghebbende die uit ‘s Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen waarvoor aanspraak bestaat op WSF 2000 (studiefinanciering).

Artikel 5.5 Persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Het college kan gedurende maximaal 2 jaar persoonlijke ondersteuning op de werkplek toekennen op aanvraag of ambtshalve aanbieden als dat nodig is om het werk te kunnen doen in de vorm van:
   a. een jobcoach door Concern voor Werk (art. 10 lid 3 onder a PW);
   b. een vergoeding voor interne werkbegeleiding als dat een passende oplossing is én de werkgever een beschikbare vakbekwame werkbegeleider in dienst heeft (art. 10 lid 3 onder b PW).

2. De vergoeding bedoeld in lid 1 onder b wordt verleend bij een dienstverband van 24 uur of meer per week en bedraagt niet meer dan 50% van de tarieven voor een interne werkbegeleider van het UWV (licht of midden). Bij een dienstverband van minder dan 24 uur wordt de vergoeding naar rato van het dienstverband vastgesteld.
3. De interne werkbegeleider voldoet aan de eisen genoemd in artikel 6.6.

Artikel 5.6 Proefplaats

1. Het college kan een belanghebbende die een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangt, niet staat ingeschreven in het doelgroepregister en een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, met behoud van die uitkering, een proefplaats aanbieden.
2. Het doel van de proefplaats is arbeidsinschakeling van de belanghebbende bij de werkgever.
3. De proefplaats bestaat uit de toestemming om voor de duur van 2 maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten bij een werkgever, met behoud van uitkering. Het college kan de toestemming verlengen met maximaal 4 maanden. Als de belanghebbende ziek wordt tijdens de proefplaats, dan mag deze verlengd worden met de periode van ziekte.
4. Het college verleent toestemming voor de proefplaats als:
   a. de belanghebbende, gelet op zijn of haar vaardigheden en capaciteiten, in staat is tot de werkzaamheden;
   b. de plaatsing bijdraagt aan de arbeidsinschakeling;
   c. de plaatsing niet zorgt voor verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever. Ook mag het niet zorgen voor oneerlijke concurrentie met andere organisaties;
   d. de werkzaamheden door de belanghebbende niet eerder zijn verricht bij deze werkgever;
   e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk laat weten, bij gebleken geschiktheid, de belanghebbende een dienstverband aan te bieden van minimaal 6 maanden.
5. De proefplaats kan aangeboden worden in combinatie met persoonlijke ondersteuning bij werk in natura door Concern voor Werk.

Artikel 5.7 Weigering toestemming proefplaats

Het college weigert de toestemming als de belanghebbende:
a. ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor de werkzaamheden bij de werkgever; of
b. na afloop van de termijn een arbeidsovereenkomst met een forfaitaire loonkostensubsidie wordt aangeboden als bedoeld in artikel 10d lid 5 PW.

Artikel 5.8 Individuele Plaatsing en Steun (IPS)

Het college kan aan belanghebbende met problematiek op meerdere levensgebieden en een psychische kwetsbaarheid een IPS-traject aanbieden. De belanghebbende wordt bij het traject intensief begeleid naar het zoeken, krijgen en behouden van betaald werk.

Artikel 5.9 Tijdelijke loonkostensubsidie

1. Het college kan een werkgever die een (uiterst) kwetsbare werknemer in dienst neemt een tijdelijke loonkostensubsidie toekennen.
2. De loonkostensubsidie is maximaal 50% van het wettelijk minimumloon. Dit is voor een periode van 12 maanden voor de kwetsbare werknemer en 24 maanden voor de uiterst kwetsbare werknemer.
3. Een kwetsbare werknemer is een persoon die:
   a. in 6 maanden geen regulier betaald werk heeft gevonden;
   b. geen startkwalificatie heeft;
   c. ouder is dan 50 jaar of alleenstaande ouder is.
4. Een uiterst kwetsbare werknemer is een persoon die ten minste 24 maanden werkloos is geweest.
5. Een voorwaarde voor een tijdelijke loonkostensubsidie is dat het werk niet zorgt voor verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever. Ook mag het niet zorgen voor oneerlijke concurrentie met andere organisaties.

6. De tijdelijke 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.
7. Op de tijdelijke loonkostensubsidie is de Algemene subsidieverordening gemeente Urk 2021 niet van toepassing.

HOOFDSTUK 6. VOORZIENINGEN BIJ INSCHRIJVING DOELGROEPREGISTER

§ 1. Loonkostensubsidie

Artikel 6.1 Loonkostensubsidie

1. Het college kan op schriftelijke aanvraag of zonder aanvraag (ambtshalve) vaststellen of de belanghebbende onder de doelgroep loonkostensubsidie valt (art. 10c PW). Een schriftelijke aanvraag kan slechts eenmaal per 12 maanden worden ingediend.
2. Het college zorgt dat belanghebbenden die onder de doelgroep loonkostensubsidie vallen worden ingeschreven in het doelgroepregister.
3. Het college kan op schriftelijke aanvraag door de werkgever of werknemer een loonkostensubsidie aan de werkgever toekennen die:
   a. een belanghebbende in dienst wil nemen; of
   b. korter dan 6 maanden tevoren een belanghebbende in dienst heeft genomen die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 2 PW.

   De aanvraag wordt binnen 6 maanden na het begin van de dienstbetrekking gedaan. Wordt een aanvraag ná 6 maanden gedaan? Dan gaat de loonkostensubsidie niet eerder in dan op de datum van die aanvraag.
4. Op de loonkostensubsidie is de Algemene subsidieverordening gemeente Urk 2021 niet van toepassing.

Artikel 6.2 Administratief proces loonkostensubsidie

1. De aanvraag om een loonkostensubsidie kan door de belanghebbende of de werkgever worden gedaan.
2. Het college bevestigt de ontvangst van een aanvraag om loonkostensubsidie schriftelijk.
3. Het college stelt binnen 8 weken na ontvangst van een aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever een forfaitaire loonkostensubsidie wordt verleend (art. 10d lid 5 Participatiewet).
4. Het college verstrekt de loonkostensubsidie volgens het preferente werkproces loonkostensubsidie.

§ 2. Begeleiding op de werkplek

Artikel 6.3 Begeleiding op de werkplek

1. Het college kan gedurende maximaal 3 tot 5 jaar begeleiding op de werkplek toekennen op aanvraag of ambtshalve aanbieden als belanghebbende dat nodig heeft om het werk te kunnen doen (art. 10da PW).
2. De begeleiding op de werkplek bestaat uit:
   a. maximaal 3 jaar een jobcoach als bedoeld in art. 10 lid 3 onder a PW; of
   b. maximaal 5 jaar een interne werkbegeleiding als bedoeld in art. 10 lid 3 onder b PW.
3. Het college biedt de jobcoach in natura aan door Concern voor Werk.
4. Het college kan een werkgever op aanvraag vergoeding verlenen voor een jobcoach als:
   a. de natura verstrekking als bedoeld in lid 3 niet beschikbaar is of niet passend is voor de werknemer; en
   b. de werkgever een beschikbare vakbekwame jobcoach in dienst heeft.

5. Het college kan een werkgever op aanvraag een vergoeding verlenen voor interne werkbegeleiding als dat een passende oplossing is én de werkgever een beschikbare vakbekwame werkbegeleider in dienst heeft.
6. De vergoeding bedoeld in lid 4 en lid 5 wordt verleend bij een dienstverband van 24 uur of meer per week en bedraagt niet meer dan:
   a. het maximale tarief voor jobcoaching van het UWV (tarief licht of midden); en
   b. voor een interne werkbegeleider 50% van de tarieven voor jobcoaching van het UWV (tarief midden).

   Bij een dienstverband van minder dan 24 uur wordt de vergoeding naar rato van het dienstverband vastgesteld.

Artikel 6.4 Aanvraag begeleiding op de werkplek

1. Het college kan een jobcoach in natura, vergoeding voor een jobcoach of interne werkbegeleiding toekennen op schriftelijke aanvraag of zonder aanvraag (ambtshalve). De werknemer geeft instemming voor de inzet van begeleiding op de werkplek.
2. De aanvraag voor begeleiding op de werkplek al dan niet in de vorm van een vergoeding wordt schriftelijk gedaan binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking. Het college kan daarvan afwijken als de noodzaak van de begeleiding op de werkplek niet bekend was of kon zijn op het moment van indiensttreding.
3. De inzet van een jobcoach in natura of een vergoeding bedoeld in artikel 6.3 lid 4 wordt op maat vastgesteld. Het college houdt rekening met de aard, omvang, duur en intensiteit van de begeleiding op de werkplek. Het college maakt afspraken met de werkgever over hoe de begeleiding op de werkplek in de vorm van een jobcoach wordt ingezet en legt deze afspraken vast in een overeenkomst met de werkgever en in geval van interne werkbegeleiding in een plan van aanpak met de belanghebbende.
4. Het college stelt per jaar vast hoeveel begeleiding op de werkplek voor welke periode nodig is.

Artikel 6.5 Kwaliteitseisen jobcoach op de werkplek

1. De werkgever aan wie een vergoeding wordt verleend mag alleen een vakbewame jobcoach inzetten.
2. Onder een vakbekwame jobcoach wordt verstaan:
   a. een gecertificeerde Register Jobcoach (Noloc); of
   b. die staat ingeschreven in de lijst van erkende jobcoachleveranciers erkenningskader 2024 (UWV); of
   c. die een opleiding Jobcoach succesvol heeft afgerond. De opleiding voldoet aan de normen van de beroepsvereniging Noloc.

Artikel 6.6 Eisen vergoeding interne werkbegeleiding

1. De werkgever aan wie een vergoeding wordt verleend mag alleen een vakbekwame interne werkbegeleider inzetten.
2. Een vakbekwame interne werkbegeleider heeft een Harrie-training (of daarmee vergelijkbare training) succesvol afgerond en mag aan maximaal 3 collega’s interne werkbegeleiding bieden.

§ 3. Werkvoorzieningen

Artikel 6.7 Werkvoorziening in verband met een motorische beperking

1. Het college kan een voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning bij werk door het geheel of gedeeltelijk ontbreken van een motorische lichaamsfunctie. Het ontbreken van deze lichaamsfunctie moeten komen door ziekte of gebrek.
2. De hoogte van de vergoeding bedraagt maximaal € 1.000,00 per jaar.
3. Voor de tarieven van persoonlijke dienstverlening sluit het college aan bij de tarieven van het UWV.

Artikel 6.8 Werkvoorziening als meeneembare voorziening

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te kunnen voeren en voor zover:
   a. het geen Arbo-taak betreft waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   b. het geen meeneembare voorziening betreft die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
   c. er volgens het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd.
2. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen in verband met: de inrichting van de werkplek, productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of proefplaats en de daarbij te gebruiken hulpmiddelen.
3. Het college biedt de meeneembare voorziening in bruikleen. Het college kan besluiten de meeneembare voorziening in eigendom toe te kennen. Het college sluit aan bij de tarieven van het UWV.

§ 4. Beschut werk

Artikel 6.9 Beschut werk

1. Kan belanghebbende alleen werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan zijn (arbeids)mogelijkheden? En is dit vastgesteld door het UWV? Dan biedt het college belanghebbende een beschutte werkplek aan. Daarbij gelden de voorwaarden die in artikel 10b van de Participatiewet zijn genoemd.
2. Het doel van beschut werk is om de belanghebbende die alleen onder aangepaste omstandigheden kan werken, een werkplek te bieden.
3. Om beschut werk mogelijk te maken kan het college de volgende voorzieningen aanbieden:
   a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving (werkvoorzieningen);
   b. uitsplitsing van taken; of
   c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college moet volgens het Rijk jaarlijks een aantal beschutte werkplekken realiseren. Het college zet zich ervoor in dat het aantal gerealiseerd wordt en daarboven zal realiseren voor zover de (lokale) middelen sociale infrastructuur toereikend zijn.
5. Het college biedt beschut werk aan bij Concern voor Werk.

Artikel 6.10 Detacheringsbaan beschut werk

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding naar een dienstverband met een andere werkgever.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever (inlenende organisatie).
3. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel Concern voor Werk en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie. Voor de werknemer is een terugkeergarantie van toepassing.
4. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

HOOFDSTUK 7 MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE

Artikel 7.1 Activiteiten gericht op maatschappelijke participatie

1. Het college biedt belanghebbenden met een gemeentelijke uitkering, voor wie arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, activiteiten aan die zijn gericht op maatschappelijke participatie. De maatschappelijke participatie mag niet op geld waardeerbaar zijn.
2. Het college stemt de duur van de in lid 1 bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende.

3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Belanghebbende kan de maatschappelijke participatie ook zelf vormgeven als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Het college kan de belanghebbende ondersteunen die de maatschappelijke participatie zelf wil vormgeven of die nog geen keuze kan maken.

HOOFDSTUK 8 SLOTBEPALINGEN

Artikel 8.1 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere situaties afwijken van de regels in deze verordening. Dit mag alleen als het beter is voor de persoon of werkgever als bedoeld in artikel 2.1 van deze verordening. Deze persoon of werkgever moet uitleggen waarom zijn/haar situatie bijzonder is.

Artikel 8.2 Naam van de verordening

Deze regeling heet: Verordening re-integratie gemeente Urk 2027.

Artikel 8.3 Vanaf wanneer geldt deze verordening

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2027 met dien verstande dat artikel 1.1 onder i en hoofdstuk 7 in werking treden op het tijdstip dat artikel I onder F, van de Participatiewet in balans in werking treedt als dat tijdstip ligt ná 1 januari 2027.
2. De Verordening Sociaal Domein Urk 2024 wordt ingetrokken per 1 januari 2027 met dien verstande dat 3.15 van die verordening van toepassing blijft tot het tijdstip waarop de Verordening re-integratie gemeente Urk 2027 in werking treedt als dat tijdstip ligt ná 1 januari 2027.
3. Deze verordening is (ook) van toepassing op aanvragen waarop het college beslist of ambtshalve verleend op of vanaf 1 januari 2027.

Aldus besloten in de openbare vergadering van [datum].
De griffier, de voorzitter,