

Bijlage 1 – Was-wordt-tabel Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2019 ten opzichte van Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2018

Leeswijzer modelbepalingen

Inhoudelijk is er niet veel veranderd in de artikelen van de re-integratieverordening Participatiewet 2019.

De wijzigingen hebben betrekking op de harmonisering van enkele werkgeversinstrumenten in arbeidsmarktregio Foodvalley. De harmonisering wordt door alle regiogemeenten vastgelegd in de re-integratieverordening Participatiewet.

Voor een opsomming van de inhoudelijke wijzigingen, zie het raadsvoorstel.

In onderstaande tabel zijn de inhoudelijke wijzigingen in een rood lettertype aangegeven.

Wijzigingen Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2019

Artikel oud	Artikel nieuw	Oud	Nieuw
	Artikel 1.1		-Meeneembare voorzieningen: een op een werknemer met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat niet aard en nagelvast is, dat naar het oordeel van het college noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten en waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
Artikel 13	Artikel 13	Artikel 13. Proefplaatsing 1. Het college kan een persoon, die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden voor maximaal 3 maanden als opstap naar het bewerkstelligen van een betaalde baan bij een reguliere werkgever. .	Artikel 13. Proefplaatsing 1. een proefplaatsing betreft het verrichten van, reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de belanghebbende in reguliere arbeid te bevorderen.

		<p>2. De concrete toepassing van de proefplaatsing en de duur ervan wordt bij plaatsing van de persoon met de werkgever overeengekomen.</p>	<p>2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden</p> <p>3. De proefplaatsing als bedoeld in het voorgaande lid kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:</p> <ul style="list-style-type: none">a. in de persoon van de werknemer gelegen factoren een langere periode noodzaken ofb. werknemer deze periode langer dan een week ziek is geweest ofc. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is ofd. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen. <p>4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever tenminste de volgende onderdelen zijn opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none">a. het doel van de proefplaatsing;b. de duur van de proefplaatsing;c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:160 Burgerlijk wetboek;d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd;e. de wijze van begeleiding;f. een intentieverklaring dat de werkgever werknemer, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van tenminste 6 maanden aanbiedt voor tenminste het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen , tenzij tijdens de
--	--	---	---

			<p>proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van werknemer verlaagd moet worden.</p> <p>g. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongeval- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;</p> <p>h. dat de werknemer de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.</p> <p>5. De proefplaatsing wordt uitsluitend aangediend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p>
Artikel 14	Artikel 14	<p>Artikel 14. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening</p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die ter beoordeling van het college nog niet in staat is het volledige wettelijk minimumloon te verdienen.</p> <p>2. Het college stelt nadere regels vast met betrekking tot de aanspraak op de subsidie, de duur ervan, de hoogte ervan als percentage van de loonkosten en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.</p> <p>3. De subsidie wordt uitsluitend</p>	<p>Artikel 14. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening</p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.</p> <p>2. Het college stelt de maximale hoogte, als percentage van de loonkosten, en de maximale duur van de loonkostensubsidie vast.</p>

		<p>verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.</p> <p>4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak kan maken op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.</p>	<p>3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de werknemer als bedoeld in hetzelfde lid.</p> <p>4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.</p> <p>5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:</p> <ul style="list-style-type: none">a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, met uitzondering van de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke
--	--	--	--

			belastingvoordelen.
Artikel 11	Artikel 11	<p>Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning</p> <p>1. 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 een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.</p> <p>2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.</p> <p>3. Het college betreft de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.</p> <p>4. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt iedere 6 maanden of voortzetting wenselijk is.</p> <p>5. Het college kan besluiten dat jobcoaching ook door de werkgever zelf kan plaatsvinden. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert, komt hij voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking.</p> <p>6. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats en voor maximaal 3 jaar en wordt uitsluitend ingezet bij een arbeidsovereenkomst of</p>	<p>Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning</p> <p>1. 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 een jobcoach, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.</p> <p>2. Jobcoaching kan ook tot doel hebben de werkgever te leren de persoon uit de doelgroep te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken.</p> <p>3. Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt tenminste iedere 12 maanden of voortzetting wenselijk is.</p> <p>4. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing, de arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats met een maximum van 3 jaar.</p> <p>5. Indien de persoon als bedoeld in lid 1 vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.</p> <p>6. Het college betreft de persoon en de</p>

		<p>werkervaringsplaats van minimaal 6 maanden.</p> <p>7. In afwijking van het bepaalde in lid 6, kan een jobcoach ook worden ingezet bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 13.</p>	<p>werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.</p> <p>7. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.</p> <p>8. Het college kan naar aanleiding van de aanvraag daartoe besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:</p> <p>a. een collega medewerker die:</p> <ul style="list-style-type: none">i. een training heeft gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;ii. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;iii. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert;iv. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden. <p>b. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:</p> <ul style="list-style-type: none">i. ten minste hbo werk- en denkniveau heeft;ii. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat
--	--	--	--

			<p>is behaald.</p> <p>c. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten; ii. of die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'; iii. of een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald. <p>9. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "Normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.</p>
	Artikel 11a. Meeneembare voorzieningen		<p>Artikel 11a. Meeneembare voorzieningen</p> <p>1. Aan een werknemer kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan:</p> <p>a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende tenminste zes maanden</p>

			<p>noodzakelijk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;</p> <ol style="list-style-type: none">a. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week;b. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;c. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de werknemer en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche. <ol style="list-style-type: none">2. In afwijking van lid 1 onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.3. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.4. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en /of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.
--	--	--	---