

## Was-woordt tabel Participatieverordening / Re-integratieverordening Ferm Werk

Wijzigingen naar aanleiding van Breed Offensief en harmonisatie werkgeversregelingen in de Arbeidsmarktregio Midden Utrecht en de Arbeidsmarktregio Midden Holland

<b>Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk</b>	<b>Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023</b>
<p>Het algemeen bestuur van Ferm Werk</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- gelezen het voorstel aan en besluit van het dagelijks bestuur van 08-09-2016,</li><li>- gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a,c,d en e en tweede lid, en artikel 10b lid 5 en lid 7 van de Participatiewet,</li><li>- gezien de zienswijze van:<ul style="list-style-type: none"><li>- de gemeenteraad van de gemeente Woerden d.d. 24-11-2016,</li><li>- de gemeenteraad van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk d.d. 23-11-2016</li><li>- de gemeenteraad van de gemeente Montfoort d.d. 12-12-2016,</li><li>- de gemeenteraad van de gemeente Oudewater d.d. 08-12-2016,</li></ul></li></ul> <p>en het advies van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- de Clientenraad Ferm Werk d.d. 10-11-2016</li></ul> <p>besluit vast te stellen de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk</p>	<p>Het algemeen bestuur van Ferm Werk gelezen het voorstel aan en besluit van het dagelijks bestuur van ..... gelet op de artikelen ..... van de Participatiewet,</p> <p>gezien de zienswijze van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- de gemeenteraad van de gemeente Woerden d.d.</li><li>- de gemeenteraad van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk d.d.</li><li>- de gemeenteraad van de gemeente Montfoort d.d.</li><li>- de gemeenteraad van de gemeente Oudewater d.d.</li></ul> <p>en het advies van:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- de Clientenraad Ferm Werk d.d,</li></ul> <p>besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet GR Ferm Werk 2023</p>
<p><b>Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen</b></p> <p><b>Artikel 1. Begrippen</b></p> <p>Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet. In deze verordening wordt verstaan onder:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Wet: Participatiewet</li><li>b. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;</li><li>c. Voorzieningen: het geheel van samenhangende activiteiten gericht op de arbeidsinschakeling, bevordering van de deelname aan de maatschappij en het tegengaan van sociaal isolement;</li><li>d. Dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk;</li><li>e. Algemeen bestuur: het algemeen bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk.</li><li>f. Loonwaarde: de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van</li></ul>	<p><b>Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen</b></p> <p><b>Artikel 1. Definities</b></p> <p>In deze verordening wordt verstaan onder:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. algemeen bestuur: het algemeen bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk</li><li>b. dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk;</li><li>c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;</li><li>d. doelgroep loonkostensubsidie: personen die behoren tot de doelgroep en voldoen aan de omschrijving in artikel 6 eerste lid onder e van de wet</li><li>e. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;</li><li>f. loonwaarde: de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk.</li><li>g. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens</li></ul>

<p>een medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk.</p> <p>g. Mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.</p>	<p>directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.</p> <p>h. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;</p> <p>i. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;</p> <p>j. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;</p> <p>k. voorziening: door het dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;</p> <p>l. 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>m. 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>n. wet: Participatiewet.</p>
<p><b>Artikel 2. Opdracht dagelijks bestuur</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en draagt zorg voor een passend aanbod van voorzieningen, in overeenstemming met de bepalingen in deze verordening en de daarop gebaseerde beleidsregels.</p> <p>2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en voorzieningen, biedt het dagelijks bestuur maatwerk, waarbij een afweging wordt gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid</p> <p>3. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de afstand tot de arbeidsmarkt van de persoon, diens functionele beperkingen, alsmede met omstandigheden die betrekking hebben op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:</p> <p>a. de opvang van ten laste komende kinderen onder de vijf jaar, en</p> <p>b. de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.</p>	<p><b>Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aanbieden. Het dagelijks bestuur draagt zorg voor een passend aanbod van voorzieningen, in overeenstemming met de bepalingen in deze verordening en de daarop gebaseerde beleidsregels.</p> <p>2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en voorzieningen, biedt het dagelijks bestuur maatwerk, waarbij een afweging wordt gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid</p> <p>3. Het dagelijks bestuur 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 hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:</p> <p>a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en</p> <p>b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.</p>

<p>4. Het dagelijks bestuur stelt bij het aanbieden van voorzieningen prioriteiten, rekening houdend met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen. Daarbij worden drie groepen onderscheiden:</p> <p>a. personen die een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ ontvangen van Ferm Werk;</p> <p>b. personen die behoren tot de doelgroep banenafpraak, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;</p> <p>c. jongeren tot 27 jaar, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;</p> <p>d. overige doelgroepen uit artikel 7a Participatiewet, waaronder niet uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en personen van wie de WW uitkering binnen drie maanden afloopt</p> <p>5. Het dagelijks bestuur geeft bij het aanbieden van voorzieningen prioriteit aan de doelgroepen als bedoeld in het vierde lid onder a, b en c.</p> <p>6. Het dagelijks bestuur kan beperkingen vaststellen ten aanzien van het aanbod aan voorzieningen voor personen die behoren tot de doelgroep als bedoeld in het vierde lid onder d.</p>	<p>4. Het dagelijks bestuur stelt bij het aanbieden van voorzieningen prioriteiten, rekening houdend met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen. Daarbij worden vier groepen onderscheiden:</p> <p>a. personen die een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ ontvangen van Ferm Werk;</p> <p>b. personen die zijn opgenomen in het doelgroepregister banenafpraak, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;</p> <p>c. jongeren tot 27 jaar, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;</p> <p>d. overige doelgroepen uit artikel 7a Participatiewet, waaronder niet uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en personen van wie de WW uitkering binnen drie maanden afloopt</p> <p>5. Het dagelijks bestuur geeft bij het aanbieden van voorzieningen prioriteit aan de doelgroepen als bedoeld in het vierde lid onder a, b en c.. Het dagelijks bestuur kan beperkingen vaststellen ten aanzien van het aanbod aan voorzieningen voor personen die behoren tot de doelgroep als bedoeld in het vierde lid onder d</p>
<p><b>Hoofdstuk 3. Voorzieningen</b></p> <p><b>Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur stelt ter uitvoering van deze verordening nadere voorwaarden en verplichtingen met betrekking tot het aanbieden van voorzieningen in beleidsregels vast.</p> <p>2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening voortijdig beëindigen als:</p> <p>a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, 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</p>	<p><b>Hoofdstuk 3 Voorzieningen</b></p> <p><b>Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een voorziening weigeren als:</p> <p>a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;</p> <p>b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;</p> <p>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;</p> <p>d. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of</p> <p>e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.</p> <p>2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen als:</p> <p>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</p>

<p>nakomt;</p> <p>b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;</p> <p>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> <p>d. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur onvoldoende bijdraagt aan de gestelde doelen;</p> <p>e. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;</p> <p>f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening en in de nadere beleidsregels worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.</p>	<p>nakomt;</p> <p>b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;</p> <p>c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, <b>tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;</b></p> <p>d. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;</p> <p>e. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;</p> <p>f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of</p> <p>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> <p>3. Het dagelijks bestuur biedt de goedkoopste 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, af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het dagelijks bestuur houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in een plan van aanpak overeenkomstig artikel 44a van de wet.</p> <p>4. Een persoon die behoort tot de doelgroep wordt uitsluitend in een voorziening bedoeld in artikel 5, 6 en 8 geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p>
<p><b>Artikel 17 Sociale activering</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor wie teruggeleiden naar de arbeidsmarkt (nog) niet mogelijk is activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.</p> <p><b>2. Het doel van sociale activering is bevorderen van zelfstandige deelname aan het maatschappelijk leven.</b></p> <p>3. Het dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.</p> <p>4. Voor het organiseren van sociale activering werkt het dagelijks bestuur samen met lokale maatschappelijke (welzijns-) organisaties.</p>	<p><b>Artikel 4. Sociale activering</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering <b>voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen</b> waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.</p> <p>2. Het dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.</p> <p>3. Voor het organiseren van sociale activering werkt het dagelijks bestuur samen met lokale maatschappelijke (welzijns-) organisaties</p>
<p><b>Artikel 4. Diagnose-instrumenten</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan diagnose-instrumenten inzetten met als doel</p>	<p><b>Artikel 5. Diagnose-instrumenten en werkstage</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan diagnose-instrumenten inzetten met als doel</p>

<p>a. de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende te onderzoeken  b. vast te stellen welke voorzieningen gericht op inschakeling op de arbeidsmarkt voor een persoon die behoort tot de doelgroep nodig en passend zijn.  2. Tot de in het eerste lid genoemde diagnose-instrumenten behoren onder andere een medisch onderzoek en praktijkgerichte arbeidsactivering.</p>	<p>a. de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende te onderzoeken  b. vast te stellen welke voorzieningen nodig en passend zijn voor inschakeling op de arbeidsmarkt voor een persoon die behoort tot de doelgroep.  2. Tot de in het eerste lid genoemde diagnose-instrumenten behoren onder andere een medisch onderzoek en praktijkgerichte arbeidsactivering (werkstage)  3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:  a. het doel van de werkstage; en  b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.  4. Het dagelijks bestuur kan in de beleidsregels nadere bepalingen opnemen.</p>
<p><b>Artikel 10. Participatieplaats</b>  1. Het dagelijks bestuur kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.  2. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt maximaal € 600,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende door deze persoon is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.  3. Het dagelijks bestuur biedt aan een persoon van 27 jaar en ouder die niet beschikt over een startkwalificatie en die gedurende 6 maanden werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in het eerste lid, opleiding of scholing aan indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur de kans op arbeidsinschakeling vergroot.</p>	<p><b>Artikel 6. Participatieplaats</b>  1. Het dagelijks bestuur kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten gedurende maximaal 2 jaar.  2. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het dagelijks bestuur, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.  3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300,=, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.  4. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon van 27 jaar en ouder die niet beschikt over een startkwalificatie en die gedurende 6 maanden werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in het eerste lid, opleiding of scholing aanbieden indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur de kans op arbeidsinschakeling vergroot.</p>
<p><b>Artikel 11. Beschut werk</b>  1. Het dagelijks bestuur biedt een beschutte werkplek aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.  2. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het dagelijks bestuur de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.  3. a. Voor zover nodig of gewenst biedt het dagelijks bestuur aan een</p>	<p><b>Artikel 7. Beschut werk</b>  1. Het dagelijks bestuur biedt een beschutte werkplek aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.  2. Het dagelijks bestuur verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:  a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;  b. uitsplitsing van taken; of  c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.  3. Het dagelijks bestuur kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij</p>

<p>persoon van wie is vastgesteld dat hij/ zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b eerste lid van de wet, een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aan.</p> <p>b. Bij het vaststellen van de voorziening genoemd onder a. wordt per individu gezocht naar de beste (maatwerk) voorziening, rekening houdend met de omstandigheden en capaciteiten van de persoon. Mogelijke voorzieningen die kunnen worden ingezet zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Een voorbereidingstraject in het Leer-en Ontwikkelcentrum van Ferm Werk</li> <li><input type="checkbox"/> Overdracht naar een lokale welzijnsorganisatie voor dagbesteding</li> <li><input type="checkbox"/> Trainingen in het Leer en Ontwikkelcentrum</li> </ul> <p>4. a. De omvang van het aanbod beschermt werk en het aantal plekken beschermt werk per gemeente wordt bepaald in de begroting, die jaarlijks door het algemeen bestuur wordt vastgesteld. Dit aantal kan niet lager zijn dan het verplicht aantal beschutte werkplekken op grond van de ministeriele regeling.</p> <p>b. Als er in een jaar meer beschutte werkplekken worden gerealiseerd dan verplicht, dan wordt hierbij voorrang gegeven aan jongeren (tot 27 jaar) met een indicatie beschermt werk en aan kandidaten die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet.</p>	<p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. sociale activering als bedoeld in artikel 4 van deze verordening;</li> <li>b. een voorbereidingstraject en/of training overeenkomstig artikel 5 van deze verordening</li> <li>c. scholing als bedoeld in artikel 11 van deze verordening;</li> <li>d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 13 van deze verordening; of</li> <li>e. toeleiding naar het lokale sociaal team of een lokale welzijnsorganisatie, onder andere met het oog op het inzetten van arbeidsmatige dagbesteding en/of schuldhulpverlening</li> </ul> <p>4. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, kan het dagelijks bestuur een hoger aantal beschutte werkplekken per gemeente vaststellen.</p> <p>5 a. In deze additionele dienstbetrekkingen wordt voorzien in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.</p> <p>b. Als er in een jaar meer beschutte werkplekken worden gerealiseerd dan verplicht, dan wordt hierbij voorrang gegeven aan jongeren (tot 27 jaar) met een indicatie beschermt werk en aan kandidaten die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet.</p>
<p><b>Artikel 5. Werkervaringsplek</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.</p> <p>2. Het doel van een werkervaringsplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.</p> <p>3. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels met betrekking tot de voorwaarden die aan de werkervaringsplek verbonden worden en de maximale duur van de werkervaringsplek.</p>	<p><b>Artikel 8. Werkervaringsplaats</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur 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 werkervaringsplaats bij een werkgever voor de duur van drie maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal drie maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.</p> <p>2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie</p> <p>3. Het dagelijks bestuur stelt beleidsregels vast met betrekking tot de voorwaarden die aan de werkervaringsplaats verbonden worden.</p>
<p><b>Artikel 7. Proefplaatsing</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing met behoud van uitkering aanbieden bij een werkgever die de intentie heeft een dienstbetrekking van minimaal zes maanden met hem aan</p>	<p><b>Artikel 9. Proefplaats</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur 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</p>

<p>te gaan.</p> <p>2. Het doel van de proefplaatsing is 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 15 van deze verordening- wordt vastgesteld.</p> <p>3. De maximale duur van de proefplaatsing bedraagt 2 maanden bij plaatsing op een reguliere arbeidsplaats en 3 maanden bij een plaatsing in het kader van de banenafpraak waarbij loonwaarde moet worden vastgesteld.</p>	<p>werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. Het dagelijks bestuur kan beleidsregels vaststellen met betrekking tot de verlenging met vier maanden .</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;</li> <li>b. het dagelijks bestuur verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;</li> <li>c. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever zijn verricht;</li> <li>d. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan de proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.</li> </ul> <p>4. Het dagelijks bestuur weigert de toestemming bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats 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 dagelijks bestuur kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen in artikel 13 en verder van deze verordening.</p>
<p><b>Artikel 6. Detacheringsbaan</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een tijdelijk dienstverband aanbieden.</p> <p>2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever. De detachering wordt schriftelijk vastgelegd en getekend door zowel de werkgever en inlenende organisatie alsook de werknemer.</p> <p>3. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels vast met betrekking tot de voorwaarden die aan de detacheringsbaan verbonden worden, de maximale duur van de detacheringsbaan en de hoogte van de doorstroompremie.</p>	<p><b>Artikel 10. Detacheringsbaan</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een tijdelijk dienstverband aanbieden.</p> <p>2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever. De detachering wordt schriftelijk vastgelegd en getekend door zowel de werkgever en inlenende organisatie alsook de werknemer</p> <p>3. Het dagelijks bestuur kan beleidsregels vaststellen met betrekking tot de voorwaarden die aan de detacheringsbaan verbonden worden, de maximale duur van de detacheringsbaan en de hoogte van de uitstroompremie</p>
<p><b>Artikel 8. Scholing</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep</p>	<p><b>Artikel 11. Scholing</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep</p>

<p>scholing aanbieden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur nodig is om de gestelde doelen met betrekking tot arbeidsinschakeling te bereiken. 2. Het eerste lid is niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar, die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs (artikel 7, derde lid, onderdeel a, Participatiewet)</p>	<p>scholingstraject aanbieden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur nodig is om de gestelde doelen met betrekking tot arbeidsinschakeling te bereiken. 2. Het eerste lid is niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar, die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs (artikel 7, derde lid, onderdeel a, Participatiewet)</p>
<p><b>Artikel 9. Ondersteuning Leer-werktraject</b> Het dagelijks bestuur kan ondersteuning bieden aan personen die een leer-werktraject volgen en daarbij ondersteuning nodig hebben als bedoeld in artikel 10 f van de wet. Het betreft personen: a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of b. van achttien tot zevententwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie deze ondersteuning nodig is om het leer-werktraject met goed gevolg te doorlopen.</p>	<p><b>Artikel 12. Ondersteuning bij leer-werktraject</b> 1. Het dagelijks bestuur kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het dagelijks bestuur van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, en het personen betreft: a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd; of b. van achttien tot zevententwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.</p>
	<p><b>Artikel 13. Tegemoetkoming van reiskosten en kinderopvangkosten</b> 1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die behoren tot de doelgroep een tegemoetkoming verstrekken voor reiskosten en kosten van kinderopvang voor zover die voortkomen uit activiteiten in het kader van een re-integratie-, participatie- of inburgeringstraject 2. De vergoeding wordt niet verstrekt als op grond van een andere regeling aanspraak op vergoeding kan worden gemaakt of als de werkgever de kosten vergoedt 3. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de voorwaarden en de hoogte van de tegemoetkoming</p>
	<p><b>Artikel 14. Specifieke voorzieningen arbeidsbeperkten</b> 1. Het dagelijks bestuur kan aan personen die behoren tot de doelgroep en een arbeidsbeperking hebben, specifieke voorzieningen toekennen die hen in staat stellen ondanks de arbeidsbeperking deel te nemen aan het arbeidsproces. 2. Een aangevraagde voorziening wordt door het dagelijks bestuur niet verstrekt indien de voorziening niet noodzakelijk is voor arbeidsdeelname of indien de voorziening op een andere wijze kan worden verkregen.</p> <p><b>Artikel 14A. Vervoersvoorziening arbeidsbeperkten</b> 1. Het dagelijks bestuur kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.</p>

	<p>2. Het dagelijks bestuur biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en</li> <li>het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.</li> </ol> <p>3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.</p> <p>4. Het dagelijks bestuur brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening</p> <p>5. Het dagelijks bestuur regelt in beleidsregels nadere bepalingen omtrent de vervoersvoorziening</p> <p><b>Artikel 14B. Noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Het dagelijks bestuur kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie</li> <li>Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels nadere bepalingen opnemen</li> </ol> <p><b>Artikel 14C. Meeneembare voorzieningen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Het dagelijks bestuur kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.</li> <li>Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.</li> <li>De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het dagelijks bestuur besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken</li> <li>Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels nadere bepalingen opnemen</li> </ol>
<p><b>Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het dagelijks bestuur persoonlijke ondersteuning aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.</li> <li>Het dagelijks bestuur stelt nadere regels vast ten aanzien van de omvang en duur van deze voorziening, alsmede ten aanzien van de voorwaarden en</li> </ol>	<p><b>Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon die behoort tot de doelgroep.</li> <li>Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3 en artikel 15C</li> </ol>

<p>verplichtingen die aan deze voorziening worden verbonden</p>	<p>lid 3, de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;</li> <li>b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;</li> <li>c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;</li> <li>d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;</li> <li>e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;</li> <li>f. er is naar het oordeel van het dagelijks bestuur geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en</li> <li>g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het dagelijks bestuur proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.</li> </ul> <p><b>Artikel 15A. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het dagelijks bestuur worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het dagelijks bestuur kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de werkzaamheden zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.</li> <li>2. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van de aanvraag.</li> <li>3. Het dagelijks bestuur onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon.</li> <li>4. Het dagelijks bestuur kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.</li> <li>5. Het dagelijks bestuur bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.</li> <li>6. Het dagelijks bestuur onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de</li> </ol>
---	--

	<p>mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling.</p> <p><b>Artikel 15B. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;</li> <li>wat de omvang is van de te verstrekken vergoeding;</li> <li>de duur en intensiteit van de ondersteuning;</li> <li>de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;</li> <li>als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en</li> <li>voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.</li> </ol> <p>2. Het dagelijks bestuur geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft.</p> <p><b>Artikel 15C. Persoonlijke ondersteuning bij werk; jobcoaching en werkbegeleiding</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is bij Ferm Werk of een derde, waarbij het dagelijks bestuur de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.</p> <p>2. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een tegemoetkoming toekennen aan de werkgever voor:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of</li> <li>interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.</li> </ol> <p>3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een werkervaringsplaats, een proefplaats of een leer-werktraject</p>
--	---

#### **Artikel 15D. Jobcoaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de beleidsregels.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes: licht, middel, zwaar. Nadere definiëring is opgenomen in de beleidsregels
3. Het dagelijks bestuur kan van de in de beleidsregels opgenomen maximale uren afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogd te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Het dagelijks bestuur biedt bij voorkeur een jobcoach aan die in dienst is van Ferm Werk
5. Voordat het dagelijks bestuur de jobcoaching beëindigt verricht het dagelijks bestuur onderzoek. Wanneer de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het dagelijks bestuur van dit onderzoek afzien.

#### **Artikel 15E. Tegemoetkoming voor het organiseren van jobcoaching**

1. Het dagelijks bestuur kan op aanvraag een tegemoetkoming voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Een tegemoetkoming voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 15A t/m 15D worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de tegemoetkoming wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels het maximumtarief per uur voor jobcoaching, waarbij het dagelijks bestuur zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.

#### **Artikel 15F. Interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de

	<p>werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het dagelijks bestuur een vergoeding verstrekken aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.</p> <p>2. De in te zetten werkbegeleiding wordt bepaald op basis van de begeleidingsregiems licht en midden die zijn gespecificeerd in de beleidsregels</p> <p>3. De persoon die optreedt als werkbegeleider heeft daartoe een passende opleiding gevolgd</p>
<p><b>Artikel 15. Loonkostensubsidie</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur verstrekt een loonkostensubsidie aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die behoort tot de doelgroep banenafpraak, of beschermt werk als bedoeld in artikel 10 b van de wet.</p> <p>2. Een persoon behoort tot de doelgroep banenafpraak als</p> <p>a. door het UWV vastgesteld is dat die persoon voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 6, eerste lid onder e. van de wet of</p> <p>b. op de werkplek op basis van een gevalideerde loonwaarde-methode een loonwaarde beneden het wettelijk minimumloon is vastgesteld</p> <p>2. De in het eerste lid genoemde loonkostensubsidie wordt vastgesteld op basis van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt bepaald met behulp van een gecertificeerd loonwaarde systeem.</p> <p>3. Het dagelijks bestuur kan een tijdelijke loonkostensubsidie verstrekken gedurende maximaal 12 maanden aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die niet behoort tot de doelgroep banenafpraak als bedoeld in de wet maar waarvan het dagelijks bestuur heeft vastgesteld dat er sprake is van een verminderde loonwaarde. De tijdelijke loonkostensubsidie kan eventueel verlengd worden als na herbeoordeling blijkt dat er nog steeds sprake is van een verminderde loonwaarde.</p>	<p><b>Artikel 16. (Forfaitaire) loonkostensubsidie</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het derde tot en met het zesde lid van dit artikel van toepassing</p> <p>2. Het dagelijks bestuur kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, of uiterst kwetsbare werknemer (niet zijnde een werknemer die is opgenomen in het doelgroepregister) een arbeidsovereenkomst sluiten. Nadere bepalingen zijn opgenomen in de beleidsregels</p> <p>3. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.</p> <p>4.a. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.</p> <p>b. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.</p> <p>5. Het dagelijks bestuur stelt binnen 8 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.</p> <p>6. Het dagelijks bestuur neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.</p>

<p><b>Artikel 13. Werkgeverspremie</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een werkgeverspremie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer uit de doelgroep. De premie kan bestaan uit:</p> <p>a. Een eenmalige opstartvergoeding voor een werkgever, niet zijnde een uitzendbureau, ter compensatie van inwerken, begeleiding en tijdelijk productieverlies;</p> <p>b. Een stimuleringspremie voor uitzendbureaus, als stimulans om de werkzoekende zoveel mogelijk uren in te zetten</p> <p>2. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de hoogte van de werkgeverspremie, de voorwaarden waaronder de werkgeverspremie wordt verstrekt en de verplichtingen voor de ontvanger (werkgever).</p> <p>3. De werkgeverspremie wordt niet verstrekt aan een werkgever die de uitkeringsgerechtigde al in dienst heeft genomen voorafgaand aan de aanvraag van de werkgeverspremie</p> <p>4. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt als de werkgever gebruik maakt van een proefplaatsing als bedoeld in artikel 7.</p> <p><b>Artikel 14 Persoonsgebonden re-integratiebudget voor de werkgever</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een persoonsgebonden re-integratiebudget aan een werkgever verstrekken voor aantoonbare kosten van begeleiding en/of scholing van een persoon die behoort tot de doelgroep.</p> <p>2. Het persoonlijk re-integratiebudget kan worden ingezet als de werkgever (eventueel aansluitend op de proefplaatsing of werkervaringsplaats) een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden sluit met werknemer, en de werknemer daardoor uitkeringsonafhankelijk wordt.</p> <p>3. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de maximale hoogte van het persoonsgebonden re-integratiebudget, de voorwaarden waaronder het persoonsgebonden re-integratiebudget wordt verstrekt en de verplichtingen voor de ontvanger.</p>	<p><b>Artikel 17. Werkgeverspremie</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan een werkgeverspremie verstrekken aan een werkgever die direct verband houdt met het in dienst nemen of -houden, dan wel met het aanbieden van een arbeidsplaats aan iemand uit de doelgroep. De premie is bedoeld als een eenmalige (opstart)vergoeding voor een werkgever, niet zijnde een uitzendbureau, ter compensatie van inwerken, begeleiding en/of tijdelijk productieverlies.</p> <p>2. Voor de in lid 1 genoemde kosten geldt dat deze noodzakelijk zijn en niet op een andere manier zijn of kunnen worden vergoed.</p> <p>3. De werkgeverspremie bedraagt maximaal € 3.000,-. Het dagelijks bestuur bepaalt op basis van de aanvraag de hoogte van de toegekende premie. De premie wordt slechts toegekend indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van minimaal 6 maanden. Het dienstverband omvat ten minste 12 uur per week</p> <p>4. Het dagelijks bestuur bepaalt nadere voorwaarden in beleidsregels.</p>
<p><b>Artikel 16. Uitstroompremie</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze van 27 jaar of ouder duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid –niet zijnde gesubsidieerde arbeid of beschut werk- en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.</p> <p>2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering op grond van de Participatiewet, de IOAW of IOAZ aangewezen is</p>	<p><b>Artikel 18. Uitstroompremie</b></p> <p>1. Het dagelijks bestuur kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid - niet zijnde beschut werk als bedoeld in artikel 7 - en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het dagelijks bestuur</p> <p>2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering van het dagelijks bestuur aangewezen is geweest.</p> <p>3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van</p>

<p>geweest.</p> <p>3. Duurzame uitstroom als bedoeld in het eerste lid is uitstroom wegens werkaanvaarding gedurende een periode van minimaal 12 maanden vanaf beëindiging van de uitkering.</p> <p>4. De premie kan door de belanghebbende worden aangevraagd vanaf 12 maanden en tot 18 maanden na beëindiging van de uitkering.</p> <p>5. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de hoogte van de uitstroompremie.</p> <p>6. Bij uitstroom vanuit de uitkering naar een detachingsbaan als bedoeld in artikel 6 kent het dagelijks bestuur op aanvraag 12 maanden na beëindiging van de uitkering een uitstroompremie toe van 50 % van de premie als bedoeld in het vorige lid. De overige 50% wordt toegekend bij doorstroom vanuit de detachingsbaan naar baan bij een reguliere werkgever.</p>	<p>uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden vanaf beëindiging van de uitkering.</p> <p>4. De premie kan door belanghebbende worden aangevraagd vanaf 6 maanden en tot 12 maanden na beëindiging van de uitkering.</p> <p>5. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de hoogte van de uitstroompremie.</p> <p>6. Bij uitstroom vanuit de uitkering naar een detachingsbaan als bedoeld in artikel 10 kent het dagelijks bestuur op aanvraag 6 maanden na beëindiging van de uitkering een uitstroompremie toe van 50 % van de premie als bedoeld in het vorige lid. De overige 50% wordt toegekend bij doorstroom vanuit de detachingsbaan naar baan bij een reguliere werkgever.</p>
<p><b>Hoofdstuk 4. Slotbepalingen</b></p> <p><b>Artikel 18. Inwerkingtreding, intrekking en overgangsbepaling</b></p> <p>1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2017.</p> <p>2. Met ingang van inwerkingtreding van deze verordening worden de Participatieverordening 2015 GR Ferm Werk en de Verordening loonkostensubsidie GR Ferm Werk 2015 zoals vastgesteld door het algemeen bestuur op 18 december 2014 ingetrokken.</p> <p>3. Voorzieningen die zijn toegekend op grond van de Participatieverordening 2015 GR Ferm Werk blijven van kracht voor de duur van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, mits wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening 2015.</p> <p>4. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het derde lid bedoelde periode besluiten of een voorziening wordt voortgezet.</p> <p>Artikel 19. Citeertitel</p> <p>1. Deze verordening wordt aangehaald als: Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk.</p>	<p><b>Hoofdstuk 4 Slotbepalingen</b></p> <p><b>Artikel 20. Intrekken oude verordening en overgangsrecht</b></p> <p>1. De Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk van 22 december 2016 wordt ingetrokken.</p> <p>2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk voor de duur:</p> <p>a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of</p> <p>b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.</p> <p>4. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.</p> <p>5. De Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde en vierde lid.</p>