

## Bijlage 1 – Was-wordt-tabel Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2018 ten opzichte van Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2015

### Leeswijzer modelbepalingen

Inhoudelijk is er niet veel veranderd in de artikelen van de re-integratieverordening Participatiewet 2018.

De wijzigingen hebben meer betrekking op het aanbrengen van een meer logische volgorde waarbij zoveel mogelijk het voorbeeld van de modelverordening van de VNG is gehanteerd.

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 2018

Artikel oud	Artikel nieuw	Oud	Nieuw	Toelichting
Artikel 1	Artikel 1	<p><i>Artikel 1. Begrippen</i>  <i>langdurig werkloze: een persoon die 12 maanden of langer geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden; een grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt van een persoon is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;</i></p> <p><i>(re-integratie)voorzieningen: de in hoofdstuk 2 en 3 van deze verordening bedoelde voorzieningen.</i></p>	<p><b>Artikel 1. Begrippen</b>  <b>Begrip langdurig werkloze is weggelaten.</b></p> <p><b>een afstand tot de arbeidsmarkt: een persoon is niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen op de arbeidsmarkt.</b></p> <p><b>voorzieningen: de in hoofdstuk 2 en 3 van deze verordening bedoelde (re-integratie) voorzieningen.</b>  <b>Toegevoegd werkervaringsplaats: een plek waar iemand werkervaring kan opdoen of leert functioneren in een arbeidsrelatie.</b></p>	<p>We zijn op enkele punten afgeweken van de modelverordening. Enkele begrippen en formuleringen uit de modelverordening zijn verduidelijkt en begrippen uit de re-integratieverordening van 2015 die niet terugkwamen in de re-integratieverordening van 2018 zijn weggelaten.</p>
Artikel 4	Artikel 13	<p><i>Artikel 4. Proefplaatsing</i>  <i>1. Het college kan een persoon, die behoort tot de doelgroep gedurende</i></p>	<p><b>Artikel 13. Proefplaatsing</b>  <b>1. Het college kan een persoon, die behoort tot de doelgroep</b></p>	<p>Artikel 4. Proefplaatsing wordt omgenummerd naar artikel 13.</p>

		<p><i>maximaal 3 maanden een proefplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is. Het doel van de proefplek is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.</i></p> <p>2. <i>Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</i></p> <p>3. <i>Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplek wordt geplaatst. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</i></p> <p style="padding-left: 40px;">a. <i>de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en</i></p> <p style="padding-left: 40px;">b. <i>de duur van de proefplaatsing.</i></p> <p>4. <i>Het college vergewist zich er voor de plaatsing van dat de aansprakelijkheid- en ongevallenrisico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.</i></p>	<p><u>een proefplaatsing aanbieden voor maximaal 3 maanden als opstap naar het bewerkstelligen van een betaalde baan bij een reguliere werkgever.</u></p> <p>2. <u>De concrete toepassing van de proefplaatsing en de duur ervan wordt bij plaatsing van de persoon met de werkgever overeengekomen.</u></p>	<p>De inhoud van lid 3 t/m 5 uit Re-integratieverordening 2015 is verplaatst naar de 'toelichting' bij artikel 13.</p>
Artikel 5	Artikel 14	Artikel 5. Loonkostensubsidie als re-	<b>Artikel 14. Loonkostensubsidie als</b>	Artikel 5. Loonkostensubsidie

		<p><i>integratievoorziening</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon, die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst of een werkpraktijkovereenkomst sluiten voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.</i></li> <li><i>Het college stelt nadere regels vast met betrekking tot de aanspraak op de subsidie, de duur ervan, de hoogte ervan en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.</i></li> <li><i>De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.</i></li> <li><i>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.</i></li> </ol>	<p><b>re- integratievoorziening</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>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.</b></li> <li><b>Het college stelt nadere regels vast met betrekking tot de aanspraak op de subsidie, de duur ervan, de hoogte ervan <u>als</u> <u>percentage van de loonkosten</u> en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.</b></li> <li><b>De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.</b></li> <li><b>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.</b></li> </ol>	<p>als re-integratievoorziening wordt omgenummerd naar artikel 14..</p>
Artikel 6	Artikel 11	<p><i>Artikel 6. Jobcoach</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Aan een persoon die behoort tot de</i></li> </ol>	<p><b>Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Aan een persoon die behoort tot</b></li> </ol>	<p>Artikel 6. Jobcoach wordt omgenummerd naar artikel 11. De titel wordt gewijzigd in</p>

		<p><i>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.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>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.</i></li> <li>3. <i>Het college bepaalt de omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach en beoordeelt iedere 6 maanden of voortzetting wenselijk is.</i></li> <li>4. <i>Het college kan de begeleiding aanbieden in de vorm van een gemeentelijke jobcoach of een externe jobcoach. Indien het college een jobcoach aanbiedt in de vorm van een externe jobcoach, wordt de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach betrokken.</i></li> <li>5. <i>Naar het oordeel van het college kan jobcoaching ook door de werkgever zelf plaatsvinden. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert, komt hij voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking.</i></li> <li>6. <i>Een jobcoach wordt niet langer</i></li> </ol>	<p><b>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.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>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.</b></li> <li><b>3. Het college betreft de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.</b></li> <li><b>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.</b></li> <li><b>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.</b></li> <li><b>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 werkervaringsplaats van minimaal 6 maanden.</b></li> </ol>	<p>Persoonlijke ondersteuning.</p>
--	--	--	---	------------------------------------

		<p>ingezet dan voor de duur van de arbeidsovereenkomst en voor maximaal 3 jaar en wordt alleen ingezet bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden.</p>	<p><b>7. In afwijking van het bepaalde in lid 6, kan een jobcoach ook worden ingezet bij een proefplaatsing als bedoeld in artikel 13.</b></p>	
Artikel 7	Artikel 9	<p><b>Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden 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.</li> <li>2. Het college kan uit de personen uit de doelgroep, zoals bedoeld in het eerste lid, een voorselectie maken en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.</li> <li>3. Ter uitvoering van het bepaalde in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, kan het college</li> </ol>	<p><b>Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;</li> <li>b. uitsplitsing van taken, of</li> <li>c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.</li> </ol> </li> <li>2. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. sociale activering als bedoeld in artikel 5;</li> <li>b. scholing als bedoeld in artikel 7;</li> <li>c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11;</li> </ol> </li> </ol>	<p>Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk wordt omgenummerd naar artikel 9.</p>

		<p>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.</p> <p>4. Het college bepaalt de omvang van de participatievoorziening beschut werk. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.</p>	<p><b>d. schulddienstverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.</b></p>	
Artikel 8	Artikel 8	<p><b>Artikel 8. Participatieplaats gericht op re- integratie</b></p> <p>1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten, gericht op re- integratie.</p> <p>2. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</p> <p>a. wat de te verrichten additionele</p>	<p><b>Artikel 8. Participatieplaats gericht op re- integratie</b></p> <p><b>1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten, gericht op re- integratie.</b></p> <p><b>2. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</b></p> <p><b>a. het doel van de participatieplaats,</b></p>	

		<p>werkzaamheden inhouden, en</p> <p>b. het doel van de participatieplaats, en</p> <p>c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en</p> <p>d. de duur van de te verrichten additionele werkzaamheden per week.</p> <p>3. Het college verstrekt aan de persoon uit de doelgroep, zoals bedoeld in het eerste lid, een premie, zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet, en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ.</p> <p>4. De premie bedraagt 100 euro per 6 maanden mits de persoon minimaal 16 uur per week additionele werkzaamheden verricht.</p> <p>5. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld en de premie wordt elke zes maanden uitbetaald.</p> <p>6. Het college verlangt van de werkgever, na het eerste jaar, halfjaarlijks een vergoeding die overeenstemt met de hoogte van de premie als bedoeld in het vierde lid, zolang de additionele werkzaamheden door de persoon worden verricht.</p>	<p>en</p> <p>b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en</p> <p>c. de duur van de participatieplaats.</p> <p>3. Het college verstrekt aan de persoon uit de doelgroep, zoals bedoeld in het eerste lid, een premie, zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet, en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ.</p> <p>4. De premie, zoals bedoeld in het derde lid van dit artikel, bedraagt € 100,- per zes maanden, mits de persoon - ter beoordeling van het college- in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.</p> <p>5. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld en de premie wordt elke zes maanden uitbetaald.</p> <p>6. De werkgever is, na het eerste jaar, halfjaarlijks een vergoeding verschuldigd aan het college. Die stemt overeen met de hoogte van de premie als bedoeld in het vierde lid, zolang de additionele werkzaamheden door de persoon worden verricht.</p>	
Artikel 9	Artikel 4	<p><b>Artikel 9. Werkstage</b></p> <p>1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:</p>	<p><b>Artikel 4. Werkervaringsplaats</b></p> <p>1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:</p> <p>a. behoort tot de</p>	<p>Artikel 9. Werkstage wordt omgenummerd naar artikel 4. De titel wordt gewijzigd in Werkervaringsplaats. Werkstage werd als een verwarrende term ervaren. Aangezien deze term los</p>

		<p>a. behoort tot de doelgroep;</p> <p>b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.</p> <p>2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.</p> <p>3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p> <p>4. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de werkstage krijgt aangeboden. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</p> <p>a. het doel van de werkstage, en</p> <p>b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en</p> <p>c. de duur van de werkstage</p>	<p><b>doelgroep;</b></p> <p><b>b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.</b></p> <p><b>2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.</b></p> <p><b>3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</b></p> <p><b>4. Het college draagt zorg voor een ondertekende schriftelijke overeenkomst tussen het college, de beoogde werkgever en de persoon die de werkervaringsplaats krijgt aangeboden. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</b></p> <p><b>a. het doel van de werkervaringsplaats, en</b></p> <p><b>b. de wijze waarop de</b></p>	<p>staat van het aspect scholing is gekozen voor de term werkervaringsplaats.</p>
--	--	--	--	---



			<p>begeleiding plaatsvindt, en</p> <p>c. de duur van de werkervaringsplaats.</p>	
Artikel 11	Artikel 7	<p><i>Artikel 11. Scholing</i></p> <p>1.Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.</p> <p>2.Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:</p> <p>a.de scholing moet, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, binnen de gestelde termijn met goed gevolg afgerond kunnen worden, en</p> <p>b.de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.</p>	<p><b>Artikel 7. Scholing</b></p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.</p> <p>2. Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:</p> <p>a. de scholing moet, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, binnen de gestelde termijn met goed gevolg afgerond kunnen worden, en</p> <p>b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.</p>	Artikel 11. Scholing wordt omgenummerd naar artikel 7.
Artikel 12	Artikel 5	<p><i>Artikel 12. Arbeidsactivering</i></p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden ter voorbereiding op betaald werk.</p> <p>2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.</p>	<p><b>Artikel 5. Sociale activering</b></p> <p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen <b>of kan participeren in de samenleving</b> waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.</p> <p>2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.</p>	Artikel 12. Arbeidsactivering is omgenummerd naar artikel 5. De titel is gewijzigd in Sociale activering conform de modelverordening en de regionale afstemming in arbeidsmarktregio Foodvalley. Op deze manier bieden we inwoners grotere kans op participatie in de samenleving, niet alleen via arbeidsparticipatie. In de tekst van artikel 5 lid 1 is toegevoegd "of kan participeren in de samenleving" aangezien

				<p>sociale activering breder wordt ingezet. Niet alleen voor 'algemeen geaccepteerde arbeid' maar ook om 'participatie in de samenleving'.</p>
Artikel 13	Artikel 15	<p><b>Artikel 13. Verwervingskosten</b>  <i>Het college kan een tegemoetkoming verstrekken in de kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover deze niet door de werkgever of een voorliggende voorziening worden betaald. Het gaat hierbij onder andere om:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reiskosten woon-werkverkeer;</li> <li>- kosten voor kinderopvang</li> </ul>	<p><b>Artikel 15. Verwervingskosten</b>  <b>Het college kan een tegemoetkoming verstrekken in de kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover deze niet door de werkgever of een voorliggende voorziening worden betaald. Het gaat hierbij onder andere om:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reiskosten woon-werkverkeer;</li> <li>- kosten voor kinderopvang.</li> </ul>	<p>Artikel 13 Verwervingskosten wordt omgenummerd naar artikel 15.</p>
Artikel 14	Artikel 16	<p><b>Artikel 14. Persoonsgebonden re-integratiebudget</b>  <i>Als het naar het oordeel van het college noodzakelijk is kan een voorziening worden toegekend in de vorm van een persoonsgebonden re-integratiebudget. Hieraan kan het college verplichtingen verbinden.</i></p>	<p><b>Artikel 16. Persoonsgebonden re-integratiebudget</b>  <b>Als het naar het oordeel van het college noodzakelijk is, kan een voorziening worden toegekend in de vorm van een persoonsgebonden re-integratiebudget. Hieraan kan het college verplichtingen verbinden.</b></p>	<p>Artikel 14 Persoonsgebonden re-integratiebudget wordt omgenummerd naar artikel 16.</p>
Artikel 15	Artikel 12	<p><b>Artikel 15. No-riskpolis</b>  1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de werkgever een overeenkomst aangaat met een werknemer voor een door het college vast te stellen minimale duur, en</li> <li>b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, en</li> </ol>	<p><b>Artikel 12. No-riskpolis</b>  <b>1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>a. de werkgever een overeenkomst aangaat met een werknemer voor een door het college vast te stellen minimale duur, en</b></li> </ol>	<p>Artikel 15 No-riskpolis wordt omgenummerd naar artikel 12.</p>

		<p>c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, en</p> <p>d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en</p> <p>e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.</p> <p>2. De no-riskpolis vergoedt:</p> <p>a. het loon van de werknemer tot een door het college vast te stellen percentage van het minimumloon, en</p> <p>b. een door het college vast te stellen percentage boven de dekking voor extra werkgeverslasten.</p> <p>3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af met een nog nader door het college te bepalen verzekeraar, waarbij de gemeente optreedt als verzekeringnemer en de werkgever als begunstigde.</p> <p>4. Zolang het college nog geen verzekering heeft kunnen afsluiten met een verzekeraar kan een werkgever geen aanspraak maken op de no-riskpolis.</p>	<p>b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, en</p> <p>c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt, en</p> <p>d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en</p> <p>e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.</p> <p>2. De no-riskpolis <b>wordt verstrekt door het UWV.</b></p>	
Artikel 16	Artikel 17	<p><b>Artikel 16. Vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie</b></p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een werknemer met een langdurige arbeidsbeperking een arbeidsovereenkomst sluit.</p> <p>2. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.</p>	<p><b>Artikel 17. Vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie</b></p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die met een werknemer met een langdurige arbeidsbeperking een arbeidsovereenkomst sluit.</p> <p>2. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.</p>	<p>Artikel 16 Vaststelling van de doelgroep loonkostensubsidie wordt omgenummerd naar artikel 17.</p>

		<p>3. <i>Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>een persoon moet behoren tot de doelgroep, en</i></li> <li>b. <i>die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en</i></li> <li>c. <i>die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.</i></li> </ul> <p>4. <i>Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.</i></p>	<p>3. <b>Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. <b>een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet of als bedoeld in artikel 10d, lid 2 van de wet, en</b></li> <li>b. <b>die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en</b></li> <li>c. <b>die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.</b></li> </ul> <p>4. <b>Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.</b></p>	
Artikel 17	Artikel 18	<p><b>Artikel 17. Vaststelling loonwaarde</b>  <i>Het college stelt de loonwaarde vast volgens de Loonwaardemethodiek van het UWV.</i></p>	<p><b>Artikel 18. Vaststelling loonwaarde</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Het college bepaalt de wijze waarop de loonwaarde van een persoon wordt vastgesteld en neemt dit op in een uitvoeringsbesluit of in beleid overeenkomstig artikel 10d van de wet.</b></li> <li>2. <b>Overeenkomstig artikel 10d eerste lid onder b van de wet kan het college de vaststelling van de</b></li> </ul>	<p>Artikel 17 Vaststelling loonwaarde wordt omgenummerd naar artikel 18. In dit gewijzigde artikel is de mogelijkheid tot het verstrekken van een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% te verstrekken (lid 3) opgenomen.</p>

			<p>loonwaarde van een persoon zoals genoemd onder het eerste lid, in overleg met een werkgever, achterwege laten en de dienstbetrekking tot stand laten komen.</p> <p>3. De aan een werkgever te verstrekken loonkostensubsidie als bedoeld in het tweede lid en artikel 10d onder het vijfde lid van de wet bedraagt maximaal 50% van het wettelijk minimumloon, gedurende maximaal 6 maanden.</p> <p>4. Het college wijst de organisatie aan die hem adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.</p>	
Artikel 18	Artikel 19	<p><b>Artikel 18. Overgangsrecht</b></p> <p>1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012 voor de duur van maximaal 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of tot de vastgestelde einddatum wanneer dat moment eerder is.</p> <p>2. De Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012 blijft van</p>	<p><b>Artikel 19. Overgangsrecht</b></p> <p>1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2015, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2015 voor de duur van maximaal 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of tot de vastgestelde einddatum wanneer dat moment</p>	Artikel 18 Overgangsrecht wordt omgenummerd naar artikel 19.

		<p>toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.</p>	<p>eerder is.  <b>2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Renkum 2015</b> blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.</p>	
Artikel 19	Artikel 20	<p><b>Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel</b>  1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015, onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening WWB gemeente Renkum 2012.  Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Renkum 2015</p>	<p><b>Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel</b>  1. Deze verordening treedt in werking op <b>de dag van bekendmaking</b>, onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening <b>Participatiewet gemeente Renkum 2015</b>.  2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Renkum <b>2018</b>.</p>	<p>Artikel 19 wordt omgenummerd naar artikel 20.</p>
-	Artikel 6		<p><b>Artikel 6. Detacheringsbaan</b>  1. Het college kan zorgen voor <b>toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.</b>  2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid <b>gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en inlenende organisatie -en tussen de werknemer en inlenende organisatie.</b>  3. Een werknemer wordt uitsluitend <b>geplaatst als hierdoor de</b></p>	<p>In artikel 6 zijn nu bepalingen opgenomen over Detacheringsbaan. Deze is toegevoegd conform modelverordening VNG en is regionaal afgestemd in arbeidsmarktregio Foodvalley.</p>

			<b>concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</b>	
--	--	--	--	--