Gemeente Geertruidenberg

Bijlage 1: Artikelsgewijze toelichting

Artikel I Wijziging Re-integratieverordening Participatiewet 2015, gemeente Geertruidenberg

In de onderstaande tabel zijn de artikelen van de re-integratieverordening opgenomen die met deze nieuwe verordening worden gewijzigd. De eerste kolom bevat de artikelen voor de wijziging. In de tweede kolom is het artikel opgenomen zoals dit luidt na vaststelling van de wijzigingsverordening. Hierbij is de nieuwe en gewijzigde tekst in blauw weergegeven. De derde kolom bevat de toelichting op de wijziging. Alleen de artikelen die gewijzigd worden zijn opgenomen in de tabel.
Hoofdstuk 4A wordt nieuw ingevoegd in de re-integratieverordening. Voor dit onderdeel is er dan ook geen kolom “bestaande tekst” opgenomen.

Bestaande tekst	Nieuwe tekst	Toelichting
Artikel 1 Begripsbepalingen 1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene Wet bestuursrecht. 2. In deze verordening wordt verstaan onder: a. wet: Participatiewet; b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers; c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;	**Artikel 1 Begripsbepalingen** 1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene Wet bestuursrecht. 2. In deze verordening wordt verstaan onder: a. wet: Participatiewet; b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers; c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;	**Artikel 1 Begripsbepalingen** De bij onderdeel f opgenomen begripsbepaling voor proefplaatsing kan

e. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Geertruidenberg; f. proefplaatsing: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 3 maanden met de intentie en afspraak van een concrete baan in het vooruitzicht; g. werkstage: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 6 maanden met als doel om werkritme en werkervaring op te doen; h. activeringsplaats: werken met behoud van uitkering voor personen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt die wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid; i. detachering: werken in een betaalde baan bij een reguliere werkgever via een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid of via een derde; j. werkplekaanpassing: een voorziening die ingezet kan worden op de werkplek ten behoeve van een werknemer met arbeidsbeperkingen, waardoor de werknemer beter in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren; k. jobcoaching: het geheel aan ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie van mensen met een beperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken. Het gaat daarbij om activiteiten die overstijgend zijn aan het gebruikelijke inwerktraject van de werkgever en die na het inwerken	e. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Geertruidenberg; *f. Vervallen* g. werkstage: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 6 maanden met als doel om werkritme en werkervaring op te doen; h. activeringsplaats: werken met behoud van uitkering voor personen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt die wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid; i. detachering: werken in een betaalde baan bij een reguliere werkgever via een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid of via een derde; j. werkplekaanpassing: een voorziening die ingezet kan worden op de werkplek ten behoeve van een werknemer met arbeidsbeperking-en, waardoor de werknemer beter in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren; k. interne jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een erkende deskundige collega; l. externe jobcoaching: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk,	vervallen. Met de wetswijziging is dit namelijk in de wet opgenomen. De beschrijving van het begrip jobcoaching wordt verduidelijkt door een onderscheid te maken in de verschillende vormen van jobcoaching. Een interne jobcoach is een erkende jobcoach die in dienst is bij de werkgever. Een externe jobcoach in een jobcoach die door een werkgever wordt ingehuurd bij een erkende jobcoach organisatie. Bij jobcoaching in natura levert de gemeente een jobcoach aan de gemeente. Dit kan bijvoorbeeld een jobcoach zijn die in dienst is bij de gemeente of bij het sociaal werkbedrijf.

(nog) nodig zijn om de opgedragen taken te kunnen blijven uitvoeren.	door een door de werkgever ingeschakelde erkende deskundige; m. jobcoaching in natura: methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk, door een door de gemeente ingeschakelde erkende deskundige; n. interne werkbegeleider: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek; o. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet; p. persoon met een arbeidsbeperking: persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet; q. 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; r. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken; s. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een	Een interne werkbegeleider zorgt voor de begeleiding van de werknemer. Het moet hierbij gaan aan meer dan de reguliere begeleiding van een (nieuwe) werknemer. Voor de begrippen genoemd bij de onderdelen o tot en met t geldt dat deze nog niet waren opgenomen in de re-integratieverordening. Hoewel de begripsbepalingen in het algemeen als vanzelfsprekend kunnen worden beschouwd, is er voor de volledigheid en duidelijkheid voor gekozen om deze nu op te nemen.

	overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie; t. 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.	
Artikel 4 Algemene bepalingen over de voorzieningen 1. Het college kan in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.	**Artikel 4 Algemene bepalingen over de voorzieningen** 1. Het college kan in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden. 2. Het college kan een voorziening weigeren als: a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep; b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening; c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;	**Artikel 4 Algemene bepalingen over de voorzieningen** In de verordening was niet expliciet opgenomen wanneer een voorziening geweigerd kan worden. De noodzaak hiervoor was ook minder aanwezig omdat een voorziening werd verstrekt als de noodzaak hiervoor was opgenomen in een op te stellen plan van aanpak. Door de wijziging van de wet is er echter nu een expliciete aanvraagmogelijkheid voor zowel de werkgever als de werknemer opgenomen. Om deze reden is het wenselijk om nu in de verordening op te nemen wanneer een verzoek voor een voorziening kan worden geweigerd.

2. Het college kan een voorziening beëindigen als: 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 IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt; b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet; d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening	d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. 3. Het college kan een voorziening beëindigen als: 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 IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt; b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet; d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling; e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of	Het oorspronkelijke tweede lid wordt vernummerd naar 3. Er worden hierin enkele taalkundige verbeteringen aangebracht.

worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. 3. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op: a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden; b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen; c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of -vaststelling; d. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies; e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten; f. het vragen van een eigen bijdrage; g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies. 4. Ten aanzien van de voorzieningen uit de artikelen 7, 8, 9 en 12 dient zo veel mogelijk	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. 4. Het college biedt de best passende voorziening aan, waarbij een afweging tussen kosten en baten wordt gemaakt. Het houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet. 5. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op: a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden; b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen; c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of -vaststelling; d. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies; e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten; f. het vragen van een eigen bijdrage;	Er is een nieuw vierde lid toegevoegd. Hierin is opgenomen dat er bij de keuze voor de in te zetten voorziening een afweging tussen kosten en baten kan worden gemaakt. Uiteraard betekent dit niet dat vanuit kostenoverwegingen geen ondersteuning wordt verleend. Verder is opgenomen dat ook rekening gehouden kan worden met voorzieningen die op grond van een andere regeling verstrekt kunnen worden. Door naar combinaties van regelingen te kijken wordt bevorderd dat op een integrale wijze wordt gekeken naar de te treffen oplossing. Het bestaande derde lid wordt vernummerd tot vijfde lid.

voorkomen te worden dat inzet daarvan leidt tot verdringing van reguliere arbeid. 5. De voorzieningen, waaraan in lid 4 wordt gerefereerd, worden in ieder geval niet ingezet op een aangeboden werkplek, indien dit gebeurt: a. binnen een jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van ontslag van een medewerker; b. binnen een jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van pensionering van een medewerker; c. binnen drie jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van een reorganisatie. 6. Voor andere gevallen waarin de voorzieningen, waaraan in lid 4 wordt gerefereerd, niet ingezet zullen worden, kan het college nadere regels opstellen.	g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies. 6. Ten aanzien van de voorzieningen uit de artikelen 7, 8, 9 en 12 dient zo veel mogelijk voorkomen te worden dat inzet daarvan leidt tot verdringing van reguliere arbeid. 7. De voorzieningen, waaraan in lid 4 wordt gerefereerd, worden in ieder geval niet ingezet op een aangeboden werkplek, indien dit gebeurt: a. binnen een jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van ontslag van een medewerker; b. binnen een jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van pensionering van een medewerker; c. binnen drie jaar nadat deze werkplek is vrijgekomen als gevolg van een reorganisatie. 8. Voor andere gevallen waarin de voorzieningen, waaraan in lid 4 wordt gerefereerd, niet ingezet zullen worden, kan het college nadere regels opstellen.	
Artikel 7 Proefplaatsing 1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden indien de werkgever waar deze proefplaatsing wordt gerealiseerd aansluitend een dienstverband in het vooruitzicht stelt.	**Artikel 7 Proefplaats** 1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde	**Artikel 7 Proefplaats** Met de wijziging van de Participatiewet is de proefplaats in de wet opgenomen. Voor deze wetswijziging kenden wij op grond van onze verordening al de mogelijkheid van de proefplaatsing. Vanwege de wetswijziging wordt het artikel over de proefplaatsing vervangen door een artikel over de proefplaats. De beschrijving wordt hierbij in overeenstemming gebracht met de wetswijziging.

2. De proefplaatsing is bedoeld om de werknemer de vaardigheden te leren die noodzakelijk zijn voor het verrichten van de werkzaamheden in het aansluitende dienstverband. 3. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de uitvoering van de proefplaatsing.	werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. 2. Het doel van een proefplaats is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een beperkt duur wordt ingezet. 3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als: a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is; b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling; c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt; d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaats, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen. 4. Het college 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. 5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden	Voor de proefplaatsing gold dat de nadere uitwerking hiervan was opgenomen in het uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen. Voor de proefplaats geldt echter dat in de wet is opgenomen dat dit in de verordening geregeld moet worden. Het nieuwe artikel 7 is daarom uitgebreider dan het oude artikel. Nu is opgenomen wanneer en onder welke voorwaarden een proefplaats kan worden ingezet.

	onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten. 6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4A.	
Artikel 9 Sociale activering 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, onder andere in de vorm van een activeringsplaats, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening of voor zover dit bijdraagt aan zelfstandige maatschappelijke participatie. 2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon. 3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien de wijze van uitvoering van sociale activering en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.	**Artikel 9 Sociale activering** 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, onder andere in de vorm van een activeringsplaats, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening of voor zover dit bijdraagt aan zelfstandige maatschappelijke participatie. 2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon. 3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. 4. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien de wijze van uitvoering van sociale activering en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.	**Artikel 9 Sociale activering** Er is een nieuw derde lid toegevoegd waarin is een bepaling is opgenomen die moet voorkomen dat verdringing plaatsvindt door inzet van sociale activering. Vanwege de toevoeging van een nieuw derde lid wordt het oorspronkelijke derde lid vernummerd tot lid 4.

Artikel 13 Beschut werk 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 aanpassing van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt. 2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. 3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken; c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 4. De gemeenteraad bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plakken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. 5. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van	**Artikel 13 Beschut werk** 1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, en deze persoon: a. behoort tot de doelgroep, of b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt. 2. Het college biedt alleen een voorziening beschut werk aan als het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen in een advies heeft aangegeven dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. 3. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende ondersteunende voorzieningen: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken; of	**Artikel 13 Beschut werk** Het derde lid is taalkundig aangepast waarbij de ‘kan-bepaling’ is verwijderd.

uitvoering van de voorziening beschut werk en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.	c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 4. De gemeenteraad bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plakken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. 5. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening beschut werk en de voorwaarden die hieraan verbonden worden.	
Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning 1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning in de vorm van jobcoaching aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem door de werkgever opgedragen taken te verrichten. 2. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze waarop persoonlijke ondersteuning wordt aangeboden, alsmede de omvang, duur en kosten hiervan.	**Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning bij werk** 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep. 2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 3, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4A.	**Artikel 14 Persoonlijke ondersteuning bij werk** De regels voor de verstrekking van persoonlijke ondersteuning waren uitgewerkt in het uitvoeringsbesluit Re-integratievoorzieningen. Vanwege de wetswijziging dient dit nu voor een belangrijk deel geregeld de worden in de verordening. Om deze reden wordt artikel 14 vervangen en vindt een verwijzing naar het nieuwe hoofdstuk 4A plaats waar specifieke bepalingen zij nopgenomen voor de ondersteuning van personen met een arbeidsbeperking.
Artikel 17 Structurele loonkostensubsidie	**Artikel 17 Structurele loonkostensubsidie** *Vervallen*	**Artikel 17 Structurele loonkostensubsidie**

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie. 2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht: a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet; b. de persoon moet behoren tot de doelgroep schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever; c. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. 3. Het college kan eenmalig, tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon (WML) inzetten.		Vanwege de gewijzigde wettelijke bepalingen komt het oorspronkelijke artikel 17 te vervallen. In hoofdstuk 4A komt een nieuw artikel 17.
Hoofdstuk 4 A Specifieke bepalingen voor personen met een beperking		
Artikel 17 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie 1. Het college 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 tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.		**Artikel 17 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie** Na de wijziging van de Participatiewet is in artikel 8a, lid 2, onderdeel c, bepaald dat de wijze waarop het administratieve proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10d,

2. Het college 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. 3. 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. 4. Het college stelt binnen 16 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. 5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.	wordt vormgegeven, in de verordening geregeld moet worden. Dit proces wordt in dit nieuwe artikel 17 vorm gegeven. De leden 1 tot en met 4 spreken voor zich en worden dan ook niet verder toegelicht. Landelijk is in samenwerking met “De normaalste zaak” (netwerk van ondernemers die werken aan een inclusieve arbeidsmarkt) een proces loonkostensubsidie opgesteld. In het vijfde lid van dit artikel is bepaald dat wij bij het verstrekken van loonkostensubsidie dit preferente proces zullen volgen. Overigens werken wij al langere tijd volgens die preferente werkproces. Steeds meer gemeenten werken volgens dit proces. Voor werkgevers die een persoon met een arbeidsbeperking in dienst nemen betekent dit eenduidigheid, waardoor administratieve lasten beperkt worden.
Artikel 17a Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking. 2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden: a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten; b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen; c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;	**Artikel 17a Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen** Ook ten aanzien van persoonlijke ondersteuning geldt dat de wet nu bepaalt dat de voorwaarden in de verordening geregeld moeten worden. Tot nu toe zijn de meeste bepalingen opgenomen in het uitvoeringsbesluit. In het tweede lid zijn de voorwaarden die gelden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning geregeld. Op enkele

d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is; e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie; f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de [maatschappelijke] opbrengsten van uitstroom naar werk.	specifieke aspecten hiervan wordt kort ingegaan. Onderdeel c kent bepaling over de omvang van de dienstbetrekking. Vanwege een efficiënte inzet van beperkte middelen is hierin bepaald dat er sprake moet zijn van enige omvang duur en omvang van de dienstbetrekking In onderdeel d is nog expliciet opgenomen dat er geen toekenning plaatsvindt als het een reguliere taak van de werkgever is. Op grond van onder andere Arbo-wetgeving heeft een werkgever immers ook een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van zijn werknemers. Het is niet de bedoeling dat wij deze verantwoordelijkheid overnemen. Ook in de onderdelen e en f is opgenomen dat geen toekenning plaatsvindt voor voorzieningen die als regulier beschouwd worden. Tenslotte is bij onderdeel g nog opgenomen dat de kosten in verhouding moeten staan tot de maatschappelijke opbrengsten. Als dit niet het geval is zal gezocht moeten worden naar andere oplossingen waarbij de kosten en baten beter in verhouding zijn.
Artikel 17b Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. 2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.	**Artikel 17b Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen** Ook de procedure voor aanvraag van persoonlijke ondersteuning dient in de verordening geregeld te worden. Een dergelijke aanvraag kan zowel door de betreffende persoon als door zijn werkgever

3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 8 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. 4. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist. 5. Het college 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. 6. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de 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, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet. 7. Op basis van het onderzoek neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.	worden ingediend. Het vijfde lid bepaalt dat in overleg met de persoon en eventueel zijn werkgever bepaald wordt welke voorzieningen worden ingezet. Op deze manier is het mogelijk om de in te zetten voorziening goed af te stemmen met de werkomstandigheden en de persoonlijke situatie. Hiermee wordt de kans op een succesvolle plaatsing het grootst. In het zesde lid wordt het belang van een integrale benadering benadrukt.
Artikel 17c Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan: a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt; b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag; c. de duur en intensiteit van de ondersteuning; d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening; e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund. 2. Het college 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.	**Artikel 17c Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen** Dit artikel bevat welke aspecten in ieder geval aan de orde komen in de beschikking op de aanvraag voor persoonlijke ondersteuning. De genoemde onderdelen spreken voor zich en behoeven geen verdere toelichting.

Artikel 17d Persoonlijke ondersteuning bij werk 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. 2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor: a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider. 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 proefplaats.	**Artikel 17d Persoonlijke ondersteuning bij werk** Personen met een arbeidsbeperking hebben bij aanvang van een arbeidsovereenkomst soms voor korte of langere tijd extra begeleiding nodig. Hiervoor is het soms noodzakelijk om een jobcoach in te zetten. Overigens is de aandacht van een jobcoach niet alleen beperkt tot de betreffende werknemer, maar kijkt de jobcoach breder naar en binnen de organisatie. In dit artikel wordt geregeld dat aan de werkgever een vergoeding kan worden verstrekt voor inzet van een jobcoach of een interne werkbegeleider. In het derde lid is nog opgenomen dat een jobcoach ook al in gezet kan worden in de periode dat er sprake is van een proefplaats.
Artikel 17e Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk 1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking 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. 2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.	**Artikel 17e Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk** In het eerste lid is bepaald dat de aanvraag voor persoonlijke ondersteuning binnen 6 maanden na de ingangsdatum van de dienstbetrekking gedaan moet worden. Hierbij speelt ook een rol dat een werkgever een verantwoordelijkheid heeft richting zijn werknemers. Als een werknemer al langer in dienst is dan is het in veel gevallen de verantwoordelijkheid van de werkgever om voor de begeleiding zorg te dragen.

Artikel 17f Interne Jobcoaching 1. Een interne jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen: - een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau en; - een opleidingsmodule voor Jobcoach gevolgd en succesvol afgerond. 2. Bij de inzet van de interne jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Voor de interne jobcoaching wordt een vast maximaal bedrag gehanteerd welke door het college in nadere regels vastgesteld wordt. 3. De op grond van lid 2 vastgestelde bedragen gelden bij een arbeidsovereenkomst van 24 uur of meer. 4. Voor zover een arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur bedraagt, wordt het bedrag van interne job coaching naar rato bijgesteld. 5. Een interne jobcoach kan worden ingezet: a. gedurende drie maanden de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats; b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. 6. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar. 7. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden. 8. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het zesde lid. 9. Indien toepassing wordt gegeven aan lid 8, gelden voor de jaren 3 en verder de bedragen zoals genoemd in het tweede lid bij ‘jaar 2’.	**Artikel 17f Interne Jobcoaching** In dit artikel zijn de bepalingen opgenomen over interne jobcoaching. Van een interne jobcoaching is vooral sprake bij grote ondernemingen die meerdere personen met een arbeidsbeperking in dienst hebben. De interne jobcoach kan dan dus meerdere personen begeleiden. Vaak werk de jobcoach dan ook op verschillende locaties van de onderneming. Om te waarborgen dat jobcoaching op een juiste manier plaatsvindt worden kwaliteitseisen gesteld aan de jobcoach. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het jobcoach regiem zoals het UWV dit hanteert. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever met meerdere regimes te maken krijgt. Verder zijn in dit artikel bepalingen opgenomen over de omvang en de duur van de inzet van jobcoaching.
Artikel 17g Externe Jobcoaching 1. Een externe jobcoach, die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt, moet voldoen aan de volgende kwaliteitseis: - erkenning door het UWV op grond van het meest actuele ‘Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV’.	**Artikel 17g Externe Jobcoaching** Van externe jobcoaching is sprake als de werkgever een jobcoach inhuurt bij een erkende jobcoach organisatie. Hierbij wordt aangesloten bij het erkenningskader van het UWV. Dit betekent dus dat alleen een

2. Bij de inzet van de externe jobcoach wordt aangesloten op de begeleidingsniveaus licht en midden zoals deze door het UWV worden gehanteerd. Het college stelt de te hanteren tarieven in nadere beleidsregels vast. 3. Een externe jobcoach kan worden ingezet: a. gedurende de duur van de proefplaats vanaf de ingangsdatum van deze proefplaats; b. gedurende zes maanden vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. 4. De inzet van een jobcoach kan, voor zover noodzakelijk, verlengd worden met een periode van zes maanden tot de maximale periode van twee jaar. 5. Bij iedere verlengingsperiode kan afhankelijk van de omstandigheden de noodzakelijke intensiteit van het begeleidingsniveau getoetst worden; 6. In individuele omstandigheden kan worden afgeweken van het bepaalde in het vierde lid.	vergoeding aan de werkgever kan worden verstrekt als de jobcoach organisatie erkend is door het UWV. Op basis van de behoefte van de werknemer wordt beoordeeld wel jobcoachniveau noodzakelijk is. Op basis hiervan wordt een vergoeding aan de werkgever verstrekt. Uitgangspunt is dat jobcoaching voor een beperkte tijd wordt ingezet. Bepalingen hierover zijn in dit artikel opgenomen. Uiteraard is het van belang om naar de individuele situatie te kijken en de inzet van de jobcoach hierop af te stemmen.
Artikel 17h Jobcoaching in natura 1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden. 2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 17a tot en met 17g van overeenkomstige toepassing.	**Artikel 17h Jobcoaching in natura** In sommige situaties kan het lastig zijn voor de werkgever om zelf de jobcoaching te regelen. Vooral bij de kleinere MKB-bedrijven is het voor de ondernemer moeilijk om dit zelf te regelen. Om deze reden kennen we ook de mogelijkheid van jobcoaching in nature. Hierbij regelt de gemeente de inzet van de jobcoach bij de werkgever. Voor Geertruidenberg geldt dat het dan gaat om de inzet van de jobcoach van MidZuid.
Artikel 17i Vergoeding voor het organiseren van jobcoaching 1. Het college kan op aanvraag een vergoeding voor het organiseren van interne en/of externe jobcoaching verlenen aan de werkgever.	**Artikel 17i Vergoeding voor het organiseren van jobcoaching** In dit artikel wordt geregeld dat aan de werkgever een vergoeding wordt verstrekt voor de inzet van een interne of externe

2. Een vergoeding voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 17a tot en met 17g, 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 subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever. 3. Het college kan in beleidsregels uitwerken: a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen; b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren; c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.	jobcoach. In het tweede lid zijn hiervoor de voorwaarden bepaald. Het vierde lid biedt de mogelijkheid om meer gedetailleerde voorwaarden vast te stellen in nadere regels.
Artikel 17j 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 werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een vergoeding verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. 2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden. 3. Het college kan nadere regels stellen voor interne werkbegeleiding.	**Artikel 17j Interne werkbegeleiding** Interne werkbegeleiding is een lichtere vorm van ondersteuning dan jobcoaching. Het is een reguliere taak van een werkgever om (nieuwe) medewerkers ondersteuning en begeleiding te bieden. Voor personen met een arbeidsbeperking is in sommige situaties echter meer begeleiding dat deze reguliere begeleiding nodig. In dergelijke situaties voorziet dit artikel er in om hiervoor een vergoeding te verstrekken. Het is wel van belang dat de interne werkbegeleider de goede vaardigheden beschikt om de begeleiding op een adequate manier te bieden. Eventueel kan hiervoor een specifieke training voor worden aangeboden.

Artikel 17k Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening 1. Het college 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. 2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer. 3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt. Hierbij wordt een afweging gemaakt of de vervoersvoorziening noodzakelijk is en of de totale kosten hiervan voldoende opwegen tegen de te verwachten baten. 4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening vanuit de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening. 5. Het college kan in beleidsregels nadere voorwaarden uitwerken voor de wijze van uitvoering van de vervoersvoorziening.	**Artikel 17k Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening** Voor de vervoersvoorziening geldt dat de bepalingen hiervoor tot nu toe waren opgenomen in het uitvoeringsbesluit. Vanwege de wetswijziging moet dit nu in de verordening worden geregeld. Dit wordt nu gedaan in artikel 17k. Een vervoersvoorziening is bedoeld voor de persoon die niet in staat is om zelfstandig te reizen of zelfstandig gebruik te maken van het openbaar vervoer. De vergoeding die verstrekt wordt is complementair aan andere vergoedingen. Als een werkgever dus op grond van een CAO gehouden in om reiskosten te vergoeden dan wordt hiermee dus rekening gehouden bij de vaststelling van de vergoeding.
Artikel 17l Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire voorzieningen 1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende lichaamsfunctie. 2. Het college kan nadere regels stellen over de bepaling van de omvang van de noodzakelijke intermediaire voorziening.	**Artikel 17l Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire voorzieningen** Voor sommige personen geldt dat ze door hun beperking soms gebruik moeten maken van een intermediaire voorziening. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld een schrijftolk of een gebarentolk. In veel gevallen zijn er voorliggende voorzieningen om hiervoor een verstrekking te ontvangen. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin dit niet het geval is. Als het voor de arbeidsinschakeling nodig is om een dergelijke voorziening in te schakelen dan biedt dit artikel hiervoor de grond.

Artikel 17m Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen 1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit noodzakelijk is voor de persoon om te kunnen werken en dit meerwaarde creëert in de werksfeer. 2. De meeneembare voorziening wordt in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken. 3 Het college kan nadere regels stellen over de bepaling van de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer van de te verstrekken voorziening.		**Artikel 17m Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen** Tot nu toe was over meeneembare voorzieningen een bepaling opgenomen in het uitvoeringsbesluit. Ook voor deze voorziening geldt dat na de wetswijziging de basis in de verordening geregeld wordt.
Artikel 18 Vaststelling loonwaarde 1. Ten behoeve van de vaststelling van de structurele loonkostensubsidie stelt het college de loonwaarde van de persoon als bedoeld in artikel 17 vast. 2. Conform wat is vastgesteld door het Regionaal Werkbedrijf West-Brabant wordt voor de vaststelling van de loonwaarde gebruik gemaakt van de methodiek van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of de methodiek Talent6.	**Artikel 18 Vaststelling loonwaarde** *Vervallen*	**Artikel 18 Vaststelling loonwaarde** De regels voor de vaststelling van de loonwaarde zijn inmiddels vastgelegd in een ministerieel besluit. Dit hoeft dan ook niet meer in de verordening geregeld te worden.
	Hoofdstuk 5 Overige bepalingen over ondersteuning van de doelgroep	Er wordt een nieuwe hoofstuktitel ingevoegd, om een duidelijke scheiding te maken tussen hoofdstuk 4A en het deel vanaf artikel 19. Hoofstuk 4A richt zich op personen met een arbeidsbeperkingen. Vanaf artikel 19 betreft het weer de gehele doelgroep van de Participatiewet.
Artikel 22 Combinatie van voorzieningen	**Artikel 22 Combinatie van voorzieningen**	**Artikel 22 Combinatie van voorzieningen**

Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de inzet van andere dan de in deze verordening genoemde re-integratievoorzieningen.	Het college kan een re-integratievoorziening aanbieden die bestaat uit een combinatie van de in deze verordening genoemde voorzieningen. Hierbij wordt een afweging gemaakt of deze combinatie van voorzieningen noodzakelijk is en of de totale kosten hiervan voldoende opwegen tegen de te verwachten baten.	Deze verordening regelt verschillende soorten voorzieningen die ingezet kunnen worden. In dit artikel wordt nog expliciet bepaald dat het ook mogelijk is om een combinatie van verschillende voorzieningen in te zetten. Van belang is dan wel om hierbij naar het totaal plaatje te kijken en de afweging te maken of de totale kosten van alle in te zetten voorzieningen voldoende opwegen tegen de baten.

Artikel II Slotbepalingen

De wijziging van de Participatiewet waarmee de verordeningsplicht is uitgebreid is op 1 juli 2023 in werking getreden. Er is voor gekozen om de nieuwe verordening op 1 januari 2024 in te laten gaan. Hiermee wordt voorkomen dat de eerder genomen besluiten op grond van de oude verordening formeel herzien moeten worden. Overigens wordt vanaf 1 juli 2023 al wel gewerkt in de geest van de gewijzigde verordening om op deze manier te kunnen voldoen aan de gewijzigde wetgeving. Dit is ook mogelijk omdat veel onderdelen al geregeld zijn in het Uitvoerginsbesluit re-integratievoorzieningen.