

Was-wordt verordening Re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet			
	versie 27-02-2024		
	Algemene aanpassing: overal waar staat:		
	rode tekst= gewijzigd / verwijderd	groene tekst= nieuwe formulering	
Art nr	Huidige tekst ('was')	Tekst na wijziging ('wordt')	Toelichting
	Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen		
	Begrippen	Begrippen	
	a. De wet: de Participatiewet;		
	b. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;		
	c. 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;	opstap	
	d. het dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de ISD Bollenstreek;	d. Het college: college van burgemeester en wethouders;	In de nieuwe verordening verleent de raad rechtstreeks de opdracht aan het college. Dit is een wijziging ten opzichte van de eerdere verordening, waarin de raad rechtstreeks de opdracht verleende aan het dagelijks bestuur GR ISD Bollenstreek. Ten behoeve van de wijzigingen van de GR KDB en de GR ISD is extern juridisch advies opgevraagd. Hieruit volgt dat de opdrachtformulering in de huidige verordening niet geheel correct is.
	e. De raad: de gemeenteraad;		
	f. Uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de Participatiewet, de IOAW of IOAZ jonger dan de pensioen gerechtigde leeftijd.		
	g. Startkwalificatie: een Havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) niveau 2;		
		h. Grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.	De wetswijziging Breed offensief schrijft voor om in de verordening zoveel mogelijk de randvoorwaarden voor het gebruik van voorziening kenbaar te maken. Dit betekent een meer uitgebreide toelichting op de voorzieningen dan voorheen. De begripsbepalingen zijn hier op aangepast.
		i. Interne werkbegeleiding: 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 de werkplek.	
		j. Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk.	
		k. Korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar	
		l. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet.	
		m. 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.	
		n. [Praktijkroute]: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek.	
		o. Voorziening: door het dagelijks bestuur van de GR KDB noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakelijk waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van ongedragen taken.	
		p. 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	
		q. 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 dat van plan is.	
	Hoofdstuk 2 Beleid en financiering		
2	Evenwichtige verdeling en financiering	Evenwichtige verdeling en financiering	
	1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon met afstand tot de arbeidsmarkt uit de doelgroep ondersteuning bieden bij de arbeidsinschakeling en, voor zover het dagelijks bestuur dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling.	1. Het college biedt aan een persoon met uit de doelgroep ondersteuning bij het vinden van werk. Daarbij kan indien noodzakelijk een specifieke voorziening worden ingezet.	Volgens de wet is de gemeentelijke overheid verantwoordelijk voor alle mensen die kunnen werken, maar daarbij wel ondersteuning nodig hebben. Van gemeenten wordt verwacht dat zij deze groeiende doelgroep ondersteuning biedt, zodat zij aan de slag gaan. Dit kan een voorziening zijn, maar kan ook alternatieve ondersteuning gericht op arbeidsparticipatie.

	2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen biedt het dagelijks bestuur maatwerk. Daarbij wordt door het dagelijks bestuur een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van een klant , het meest doelmatig is met het oog op ~~op inschakeling in de arbeid~~ .	2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen biedt het dagelijks bestuur maatwerk. Daarbij wordt door het dagelijks bestuur een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon , het meest doelmatig is met het oog op ~~inschakeling in de arbeid~~ .	conform modelverordening
	3.Het dagelijks bestuur draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.	3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.	
	4. Het dagelijks bestuur kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de wettelijke dan wel financiële, maatschappelijke of economische of conjuncturele mogelijkheden.	4. Het college 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 is aangewezen op de voorziening beschut werk.	Bij het aanbieden van voorzieningen en ondersteuning wordt rekening gehouden met omstandigheden en beperkingen zoals de zorgtaken, het feit, dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of is aangewezen op de voorziening beschut werk, of een andere structurele functionele beperking heeft. Het college zorgt ervoor dat voorzieningen evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Hierin ligt besloten dat er rekening gehouden wordt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de ~~verbodening van hun inherente waardigheid~~ .
	6. Het dagelijks bestuur zendt (eenmaal per jaar) aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Dit verslag kan onderdeel uitmaken van het programmaverslag als bedoeld in de gemeenschappelijke regeling ISD Bollenstreek.	6. Het college zendt (eenmaal per jaar) aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval (tweejaarlijks) het oordeel van de cliëntenraad.	Een verslag van de uitvoering kan onderdeel vormen van de verantwoordingscyclus van de GR ISD Bollenstreek en/ of de GR KDB. Twee jaarlijks een verslag van een cliëntenraad is conform de modelverordening.
3	Budget- en subsidieplafonds	Budget- en subsidieplafonds	
	1. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het dagelijks bestuur ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.	Het college kan een of meer budget en subsidieplafonds vaststellen voor verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.	De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het ontbreken van financiële middelen alleen kan geen reden zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan, is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.
	2. Het dagelijks bestuur kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.		Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient wel bekend gemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27, lid 1 Awb)
Hoofdstuk 3. Voorzieningen			
4	Algemene bepalingen over voorzieningen	Algemene bepalingen over voorzieningen	
	1. Het dagelijks bestuur stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen	1.Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.	De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het ondoen van werkervaring (hiivoorbeeld via gesubsidieerd werk)
	2. Een voorziening kan bestaan uit: a. ondersteuning bij het verwerven en behouden van arbeid; b. ondersteuning bij het verbeteren of behouden van de positie op de arbeidsmarkt binnen de maatschappij; c. ondersteuning bij het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling; d. een loonkosten- of onstansubsidie	2. De voorziening moet gericht zijn op werk en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.	Zie toelichting onder artikel 4, lid 1.
	3. Onverminderd het tweede lid kan een voorziening tevens bestaan uit: a. de noodzakelijke kosten die samenhangen met de deelname aan een voorziening; b. de kosten ter bepaling van noodzakelijkheid en inhoud van een voorziening; c. de noodzakelijke kosten in verband met loonvormende arbeid.	3. Het college kan een voorziening weigeren als: a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep; 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; 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; f.de kosten van de voorziening naar het oordeel van het college niet	Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen. Het betreft hier een “kan-bepaling”, zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.
	4. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen als:	4. 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 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 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 van de wet;	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 2o van de wet;		Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdelen b van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve ~~van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt~~
	d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;	d. naar het oordeel van het college de voorziening niet langer bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;		conform modelverordening
	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;	f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of		
	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.			
		5. Het college biedt activiteiten zoals bedoeld in artikel 5,6,7,9,11 en 14 uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.		In het zesde lid is bepaald dat voorzieningen waarbij iemand onder bepaalde voorwaarden aan het werk gaat uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt of concurrentievervalsing plaatsvindt. Verdringing is een onwenselijke verstoring op de arbeidsmarkt door het verrichten van werkzaamheden die (kunnen) leiden tot baanverlies van een ander. Bij concurrentievervalsing krijgen bepaalde ondernemers voordelen ten opzichte van anderen omdat ze gebruik kunnen maken van goedkopere arbeidskrachten. Het college maakt daarom bij de inzet van bepaalde voorzieningen een afweging tussen het positieve effect voor de deelnemer/werknemer op diens kansen op de arbeidsmarkt en de ongewenste effecten voor andere (potentiële) werknemers en andere werkgevers. Daarbij kijken we naar: -De additionaliteit van de werkzaamheden (zouden ze anders door regulier betaalde krachten worden uitgevoerd?) -Het productiviteitsverschil met reguliere werknemers -De duur dat een instrument wordt ingezet De beslissing van wat wel en wat niet wordt toegestaan wordt door het college per individuele situatie gemaakt.
		6. Wanneer verschillende alternatieven beschikbaar zijn biedt het college de goedkoopst adequate voorziening aan.		Het zevende lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. ~~Deze afweging wordt per persoon gemaakt.~~
		7. Voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, onderzoekt het college de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen in het sociaal domein te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in een plan van aanpak dat voor de persoon wordt opgesteld. Ook onderzoekt het college voor zover nodig en gezien de omstandigheden de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs, van dagbesteding naar werk, van werk in een beschutte werkomgeving naar werk bij een reguliere werkgever en andersom.		Het achtste lid regelt de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning. Het gaat daarbij onder meer om ondersteuning op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen. Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij overgangen, bijvoorbeeld van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk, en tussen dagbesteding en werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in een plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.
5	Werkstage	Werkstage		
	1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:			
	a. behoort tot de doelgroep			
	b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.			
	2. Het doel van de werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.			
	3. Deze werkstage duurt maximaal zes maanden.			
	4. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.			verwijderd. In artikel 4, Algemene bepalingen voorzieningen, lid 6 ondervangt voor alle voorzieningen, het voorkomen van concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt.
6	Proefplaatsing	Proefplaatsing		
	1. Het dagelijks bestuur kan personen behorende tot de doelgroep in staat stellen om voorafgaande aan een regulier dienstverband werkervaring op te doen met behoud van uitkering in de vorm van een proefplaatsing .	1.Het college kan personen die behoren onder de doelgroep, een proefplaatsing aanbieden met behoud van uitkering als deze voorafgaat aan een regulier dienstverband.		conform modelverordening
	2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na het dienstverband te voorkomen.			

	3. Deze proefplaatsing duurt niet langer dan twee maanden	3. Deze proefplaatsing duurt in beginsel twee maanden met de mogelijkheid tot verlening met maximaal vier maanden op grond van bijzondere omstandigheden.	Toegestaan is een periode twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal vier maanden (conform de regeling bij UWV). De periode van werken met behoud van uitkering moet zo kort mogelijk zijn, om ervoor te zorgen dat de doelgroep zo snel als mogelijk uitzicht heeft op een salaris (en dus financieel profijt van werk). Verlenging van de proefplaatsing na twee maanden is dus alleen in het individuele geval met een goede onderbouwing toegestaan (lid 7). Dat kan bijvoorbeeld: a. als iemand tijdens de eerste twee maanden een ander soort werk is gaan doen; b. wanneer iemand in de eerste 2 maanden maar 1 dag per week kan werken; c. wanneer iemand vanwege persoonlijke omstandigheden niet op diens verwachte niveau kon functioneren.
	4. Het dagelijks bestuur biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en hierdoor geen verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt.		verwijderd. In artikel 4, Algemene bepalingen voorzieningen, lid 6 ondervangt dit lid.
		4. Het college verleent uitsluitend toestemming voor een proefplaatsing als: a.De persoon, gelet op diens 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.De werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; d.De werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat bij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder ~~verplichting tot dienstverband~~	De proefplaatsing heeft grote overeenkomsten met de werkstage. Het belangrijkste verschil is het feit dat bij de proefplaatsing de intentie nadrukkelijk is, de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen. Om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van personen die langere tijd uit het arbeidsproces zijn, kan het college een proefplaats aanbieden. Dit houdt in dat de persoon voor de periode genoemd in het derde lid, met behoud van uitkering, bij een werkgever gaat werken. Om de persoon tevens te beschermen , zijn er nadere regels opgesteld. Het dient bijvoorbeeld een werkgever te betreffen die de intentie heeft om een dienstverband met de uitkeringsgerechtigde aan te gaan, maar voorafgaand hieraan in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de persoon geschikt is.
		5.Het college weigert de toestemming bedoeld in het eerste lid als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk [of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet]	Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken. Daarom bevat het vijfde lid een expliciete bepaling dat dit niet is toegestaan.
	5. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd het doel van de proefplaatsing alsmede de wijze waarop begeleiding plaatsvindt.	6. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd wat het doel is van de proefplaatsing en hoe de begeleiding plaatsvindt.	lid 5 wordt lid 6. tekstuele wijziging is conform de modelverordening
		7. De periode van twee maanden is in het individuele geval op basis van maatwerk te verlengen met maximaal vier maanden. Een verzoek hiertoe wordt ingediend met een onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is.	Zie toelichting lid 3 van dit artikel
		8. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het tweede lid, buiten beschouwing gelaten.	
7	Work first		Het artikel vervalt. De voorziening wordt niet ingezet. Werd voorheen ingezet als alternatief (en in afwachting van) Nieuw beschut.
	1. Het dagelijks bestuur kan besluiten aan een persoon die behoort tot de doelgroep werk aan te bieden volgens het zogenoemde work firstmodel .		
	2. Nadere uitvoeringsregels over het gestelde in het eerste lid worden met inachtneming van de hiervoor geldende wet- en regelgeving vastgesteld.		
8.	Sociale activering	7. Sociale activering	nummering schuift op.
	Het dagelijks bestuur 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 waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.	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 waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.	Tekstuele aanpassing
9.	Detacheringsbaan	8. Detacheringsbaan	nummering schuift op.
	1. Het dagelijks bestuur zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een ~~werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.~~	1.Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een ~~werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.~~	Tekstuele aanpassing conform modelverordening
	2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en ~~inlenende organisatie.~~		
	3. De werknemer wordt alleen geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.		verwijderd. In artikel 4, Algemene bepalingen voorzieningen, lid 6 ondervangt dit lid.
10	Scholing	9. Scholing	nummering schuift op.

	1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.	1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.	conform de wet is dit niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.
	2. In afwijking van het eerste lid moet het dagelijks bestuur aan een alleenstaande ouder die niet beschikt over een startkwalificatie en met een ontheffing van de arbeidsplicht als bedoeld in artikel 9a van de wet een scholingsaanbod doen dat de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert tenzij naar het oordeel van het dagelijks bestuur een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat.		Bij wet bepaald. Hierdoor is dit lid overbodig geworden
	3. In afwijking van het eerste lid moet het dagelijks bestuur aan een persoon die niet beschikt over een startkwalificatie binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a van de wet een vorm van scholing of opleiding aanbieden, indien dit kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces, tenzij naar het oordeel van het dagelijks bestuur een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat.		Bij wet bepaald. Hierdoor is dit lid overbodig geworden
	4. Het dagelijks bestuur kan in een uitvoeringsbesluit nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximale kosten.		Per voorziening wordt scholing / training die ten behoeve van het bevorderen van arbeidsparticipatie ingezet kan worden, aangehaald.
11.	Participatieplaats	10. Participatieplaats	nummering schuift op.
	1. Het dagelijks bestuur kan aan de persoon, bedoeld in artikel 2, lid 1, een participatieplaats met behoud van het recht op algemene bijstand, IOAW of IOAZ aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling, waarbij voor tenminste 12 uur per week additionele, onbetaalde werkzaamheden worden verricht.	1. Het college kan aan de persoon, bedoeld in artikel 2, lid 1, een participatieplaats met behoud van het recht op algemene bijstand, IOAW of IOAZ aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling, waarbij voor tenminste 12 uur per week additionele, onbetaalde werkzaamheden worden verricht.	
	2. In afwijking van hetgeen in dit artikel is bepaald, kan de participatieplaats niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar.		
	3. Het doel van een participatieplaats is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.		
	4. De duur van de participatieplaats is gemaximeerd tot 2 jaar.		
	5. De participatieplaats kan ten hoogste 2 keer voor de duur van één jaar worden verlengd, onder voorwaarde dat deze participatiebaan bij de eerste verlenging bij een andere werkgever wordt ingevuld.		
	6. Een verlenging van de duur van een participatieplaats is slechts mogelijk indien een aanmerkelijke verbetering van de arbeidsmarktpositie van de persoon wordt gerealiseerd.		
	7. Het dagelijks bestuur plaatst de in dit artikel bedoelde persoon alleen dan in een (verlengde) participatieplaats indien deze persoon een schriftelijke overeenkomst vóór het ingaan van de (verlengde) participatiebaan mede heeft ondertekend.	7. Het college biedt aan degene die op grond van artikel 10a van de wet additionele werkzaamheden verricht scholing of opleiding aan die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Doel van deze scholing of opleiding is het behalen van een diploma of certificaat met minstens het niveau van een startkwalificatie tenzij naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat. Het college betreft bij deze beoordeling: a) het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de additionele werkzaamheden uitvoert; b) de scholing en opleiding van de belanghebbende.	Dit artikel vervalt. In Beleidsregels van de GR KDB zijn nadere uitvoeringsregels opgesteld. Conform de bepalingen Breedoffensief is in lid 7 opgenomen: bepalingen ten aanzien van scholing en training.
	8. Deze overeenkomst wordt aangegaan tussen de ISD Bollenstreek, de werkgever bij wie de participatieplaats wordt vervuld en de uitkeringsgerechtigde.		vervalt. In Beleidsregels van de GR KDB zijn nadere uitvoeringsregels opgesteld.
	9. Voor zover de belanghebbende niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen 6 maanden na aanvang van de participatieplaats door het dagelijks bestuur bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.		vervalt. In Beleidsregels van de GR KDB zijn nadere uitvoeringsregels opgesteld.
	10. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen m.b.t. de inzet van participatieplaatsen.		vervalt. In Beleidsregels van de GR KDB zijn nadere uitvoeringsregels opgesteld.
12	Premie participatieplaats	11. Premie participatieplaats	nummering schuift op.
	1. Het dagelijks bestuur kent bij een participatieplaats een premie toe aan personen nadat de persoon gedurende zes maanden een participatieplaats vervult, als bedoeld in artikel 11 van deze verordening.	1. Het college kent bij een participatieplaats een premie toe aan personen nadat de persoon gedurende zes maanden een participatieplaats vervult, als bedoeld in artikel 10 van deze verordening.	

	2.De premie als bedoeld in het eerste lid bedraagt 25% van het in artikel 31, lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag.	2. De premie als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 225,- per zes maanden, als voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.	De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens €220,- per zes maanden.
	3. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld.		
	4. De premie als bedoeld in artikel 11 wordt geweigerd door het college indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.		
13	Participatievoorziening Beschut werk	12. Participatievoorziening Beschut werk	nummering schuift op.
	1. Het dagelijks bestuur 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.	1.Het college biedt overeenkomstig artikel 10b van de wet de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken en deze persoon: a) behoort tot de doelgroep; of b een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) een uitkering verstrekt	conform modelverordening VNG
	2. Het dagelijks bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie 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. Het dagelijks bestuur selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.	2. Het college kan, 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 aanbieden: a.fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b.uitsplitsing van taken, of c.aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur	Conform model verodening VNG
	3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het dagelijks bestuur de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur		artikel 3 is onderdeel artikel 2 geworden.
		3. De voorziening beschut werk wordt aangeboden in volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.	
	4. Het dagelijks bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de ISD Bollenstreek beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het dagelijks bestuur met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de (ISD) gemeenten gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.		Het aantal beschutte werkplekken wordt bepaalt door ministeriele regeling. Eventuele aanvullende werkplekken kunnen gerealiseerd worden. Hiervoor zijn artikel 4 t/m 6 toegevoegd.
		4. Wanneer het aantal werkplekken, zoals bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet is gerealiseerd, kan de raad besluiten additionele werkplekken in te zetten. Overeenkomstig lid 3 gebeurt dit op volgorde van de datum dat de persoon de indicatie beschut werk heeft gekregen, mits de werkplek geschikt is voor de persoon.	
		5. De persoon die is aangewezen op beschut werk en voor wie er nog geen geschikte werkplek is kan in afwachting van de beschikbaarheid van een geschikte werkplek begeleid worden naar arbeidsmatige dagbesteding of vrijwilligerswerk	
		6. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, kunnen na goedkeuring van de raad van de desbetreffende gemeente additionele dienstbetrekkingen (plaatsing boven ministerieel bepaalde taakstelling) per jaar gerealiseerd worden.	
14.	Ondersteuning bij leer-werktraject	13. Ondersteuning bij leer-werktraject.	nummering schuift op.

	1. Het dagelijks bestuur kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het dagelijks bestuur van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:	Het college kan, overeenkomstig artikel 10f van de wet, ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:	Tekstuele aanpassing conform modelverordening
	a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.		
		2. Het in het eerste lid bedoelde leer-werktraject is volgens het college nodig voor arbeidsinschakeling en is de ondersteuning nodig voor het succesvol afronden van het traject.	Conform modelverordening, wordt het doel van de voorziening benoemd.
15.	Persoonlijke ondersteuning	14 .Persoonlijke ondersteuning bij werk	nummering schuift op.
	1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het dagelijks bestuur persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.	1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorende bij de doelgroep.	Naar aanleiding van de wetswijziging Breed offensief, is dit artikel meer uitgebreid omschreven. Er is meer aandacht besteed aan de wijze waarop persoonlijke ondersteuning mogelijk is en wat dit inhoudt voor werkgevers en werknemers.
		2.Het college kan conform artikel 10 lid 3 van de wet, persoonlijke ondersteuning worden gegeven door: a. een jobcoach/ jobcoach- in natura; of b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.	
		3.Wanneer is vastgesteld dat de persoon uit de doelgroep extra begeleiding nodig heeft bij het verrichten van taken stelt het college, na overleg met de werkgever en de persoon, vast wat de adequaatste vorm van begeleiding is.	Het staat gemeenten vrij dit toepassingsgebied uit te breiden. Als voorbeelden worden genoemd jobcoaching tijdens een proefplaats of een leer-werktraject.
		4.Het college kan de werkgever indien nodig een training aanbieden om de medewerker die deze persoon gaat begeleiden toe te rusten op de beoogde interne begeleiding.	
		5.Het college kan de betreffende persoonlijke ondersteuning verstrekken in de vorm van jobcoaching in natura. Het college kan hiervoor beleidsregels opstellen.	
		6. Het college kan de persoonlijke ondersteuning bij werk ook in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor jobcoaching door een interne of externe jobcoach.	
		7.De ondersteuning kan ambtshalve of op aanvraag worden verstrekt.	
16.	Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie	15. Loonkostensubsidie	
	1. Het dagelijks bestuur stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.	1.Het college verstrekt overeenkomstig 10d van de Participatiewet ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking aangaat of is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.	
	2. Hierbij neemt het dagelijks bestuur van de ISD Bollenstreek de volgende criteria in acht: a.een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet; b.die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en c.die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.	2.De aanvraag voor loonkostensubsidie kan bij het college worden ingediend door zowel de werknemer als de werkgever. 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. b.Wanneer de aanvraag wordt gedaan na het begin van de dienstbetrekking wordt aan de hand van de praktijkroute vastgesteld of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Deze aanvraag moet conform artikel 10d, lid 2, van de wet binnen 6 maanden na het begin van de dienstbetrekking worden gedaan. c.Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet ambtshalve of op aanvraag loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking aangaat of is aangegaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.	Voortvloeiend uit het Breedoffensief, dient de gemeente de wijze waarop het administratieve proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven, conform de herziene wet, in de verordening worden bepaald. Het verstrekken van loonkostensubsidie is een vorm van subsidieverlening. Dit betekent dat de bepalingen met betrekking tot de subsidieverlening uit titel 4.2 van de Algemene wet bestuursrecht onverkort van toepassing zijn. Het is belangrijk dat gemeenten hier bij de inrichting van het proces rekening mee houden.
	3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) kan het dagelijks bestuur van de ISD Bollenstreek adviseren 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.	3.Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) kan het college adviseren met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. a.Ten aanzien van de loonwaardebepaling wordt de uniforme loonwaardebepaling conform het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 in acht genomen	lid 2 is komen te vervallen. De loonwaardebepaling wordt gedaan volgens een landelijk besloten bepaling.
		4.Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie in beginsel het preferente werkproces in acht.	Voortvloeiend uit het Breedoffensief wordt het preferente werkproces in acht genomen.
17.	Vaststelling loonwaarde		Vervalt. Is onderdeel van artikel 15 Loonkostensubsidie
	Het dagelijks bestuur gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.		

	Het UWV kan het dagelijks bestuur adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV neemt daarbij de in de biilage omschreven methode in acht.			
18	No risk polis			vervalt. De wijzigingen voortvloeiend uit het Breedoffensief zorgt er voor dat er geen No risk polis nodig is. artikel is hierom vervallen.
	1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:			
	a. de werkgever voor tenminste de duur van 6 maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;			
	b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;			
	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;			
	d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en			
	e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen een van de ISD gemeenten.			
	2. De no-riskpolis vergoedt:			
	a. het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon, en			
	b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.			
	3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de ISD Bollenstreek een verzekering af en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.			
	4. Het dagelijks bestuur verstrekt de no-riskpolis parallel lopend met de duur van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd. Maximaal 1 verlening van de no-riskpolis bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd bij dezelfde werkgever is mogelijk met een eigen risico voor de werkgever van twee weken. De no risk polis kan maximaal voor twee jaar worden ingezet.			
19	Opstapsubsidie			16. Opstapsubsidie
	1. Het dagelijks bestuur kan een tijdelijk loonkostensubsidie, de opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.	1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep en met deze persoon een arbeidsovereenkomst sluiten.		Op basis van Amendement (25 april 2024) terug in de verordening opgenomen.
	2. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.	2. De opstapsubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.		
	3. De opstapsubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.	3. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.		
	4. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.			
20	Voorzieningen schulddienstverlening			Vervalt. Zie artikel 4 lid 8.
	Voorzieningen schulddienstverlening Het dagelijks bestuur kan producten als bedoeld in artikel 4 in het kader van schulddienstverlening ten behoeve van een persoon aanbieden. Zoals bijvoorbeeld preventie, intake, cursussen, advies, begeleiding, bemiddeling, nazorg, WSNP-verklaring.			
21	Afwijkende bepalingen voor jongeren			vervalt. Is bij wet reeds bepaald. Hoeft niet in de verordening. conform modelverordening VNG
	In afwijking van hetgeen in deze verordening is bepaald, kunnen de volgende voorzieningen bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b van de wet niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar: a.onbeloonde additionele arbeid als bedoeld in artikel 10a van de wet; en b.de voorzieningen bedoeld in artikel 31, zevende lid van de wet.			
		17. Overige voorzieningen		

		1.Het college kan een vervoersvoorziening, of ambtshalve, 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. Het college bepaalt de meest ~~geëigende geschikte~~ voorziening	Dit artikel regelt de wijze van verstrekking van op werk gerichte voorzieningen. Het gaat onder andere om (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f van de wet). Voorzieningen die niet anderszins nodig zijn en niet redelijker wijs van een werkgever of gebruiker kan worden verlangd.
		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 en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een personenvervoer of een andere vorm van vervoer.	
		4, Het college een vervoers- of reiskostenvergoeding van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken ~~vervoersvoorziening~~	
		5.Het college 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, als dit nodig is voor de persoon om te werken.	
		6.Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken. 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.~~	
		7. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de ~~voorziening in eigendom te verstrekken.~~	
		8.Ten aanzien van de onder het eerste tot en met het zevende lid te verstrekken voorzieningen geldt; a)er is naar het oordeel van het college geen sprake van een voorziening die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd of die algemeen gebruikelijk is in een organisatie; b)de persoon heeft de voorziening alleen nodig voor werk of opleiding en kan de betreffende voorziening niet op grond van een andere wet aanvragen; c)wanneer de voorzieningen in de vorm van vergoedingen worden ~~verstrekt, hanteert het college het goedkoopst mogelijke tarief~~	
		9.De voorzieningen als bedoeld in het eerste tot en met zevende lid worden, onverminderd het bepaalde in artikel 4, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk 4	
17		18. Voorwaarden toekennen	
		Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 14 en 16 de volgende voorwaarden:	Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 4 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, ~~zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet~~
		a.de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij het gaat om iemand die VSO/PRO-onderwijs heeft genoten; b.de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, is volgens het college aangewezen op beschut werk of heeft een vastgestelde structurele functionele beperking als gevolg van ziekte, handicap; c.de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen; d.de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week of minder als de mogelijkheid bestaat dat de werknemer binnen 3 maanden toegroeit naar een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week; e.indien sprake is van een proefplaatsing dient de werkgever de intentie te hebben om de werknemer na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor tenminste zes maanden en minimaal 12 uur per week het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.	

		19. specifieke bepalingen Jobcoaching	
		1. Jobcoaching heeft tot doel een werknemer te begeleiden naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder persoonlijke ondersteuning in staat is de opgedragen taken zelfstandig te verrichten.	In dit artikel is uitgewerkt in welke vorm de jobcoaching wordt aangeboden, hoe de duur en intensiteit worden bepaald en welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd.
		2. Een jobcoach begeleidt de werknemer gedurende een door het college te bepalen maximale periode bij het verrichten van taken op de werkplek. De jobcoach begeleidt de werknemer en de werkgever en treedt zo nodig in die hoedanigheid in overleg met de werkgever en het college.	
		3. De intensiteit van de jobcoaching is gebaseerd op het begeleidingsregime licht van het UWV, waarbij de maximale vergoeding is gebaseerd op een werkweek van 24 uur. [1] Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt wordt het aantal begeleidingsuren naar rato naar beneden bijgesteld.	
		4. De werknemer, de werkgever en de jobcoach stellen bij de aanvraag gezamenlijk vast wat de ontwikkeldoelen zijn en op welke wijze de begeleiding zal worden vormgegeven. Dit wordt vastgelegd in een begeleidingsplan dat voor definitieve vaststelling wordt voorgelegd aan het college en is ondertekend door alle betrokken partijen. Het begeleidingsplan wordt bijgevoegd bij de aanvraag.	
		5. Jobcoaching kan voor de periode van maximaal 12 maanden worden toegekend. In het individuele geval is maatwerk mogelijk en kan de maximale periode zoals genoemd in het vorige lid worden verlengd met maximaal 12 maanden. Een nieuwe aanvraag wordt hiertoe ingediend met een gedegen onderbouwing waarom de verlenging noodzakelijk is en een gewijzigd begeleidingsplan, zoals bedoeld in lid 4.	
		6. Na een termijn van maximaal zes maanden worden de behaalde resultaten geëvalueerd. Op basis hiervan bepaalt het college of jobcoaching (nog) langer noodzakelijk is. In het individuele geval kan het college van de jobcoach verlangen meerdere tussentijdse schriftelijke voortgangsrapportages te overleggen.	
		7. Voor een jobcoach gelden de volgende eisen:	
		a. de jobcoach heeft een HBO-opleiding met succes afgerond of beschikt over (tenminste) HBO werk- en denkniveau; en	
		b. de jobcoach heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd en een diploma of certificaat behaald;	
		8. Gedurende de gehele periode van jobcoaching moet de organisatie, die de externe jobcoach levert, aan het erkenningskader van het UWV[of aan vergelijkbare eisen voldoen. Dit dient naar het oordeel van het college voldoende te worden aangetoond met bewijsstukken.	
		9.Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever als, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 tot en met 8: a. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is; b. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en c. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.	
		10.De tarieven van jobcoaching zijn afhankelijk van de soort jobcoaching die wordt ingezet. Deze tarieven zijn gebaseerd op de normtarieven van het UWV volgens het begeleidingsregime licht . a. Voor jobcoaching via een externe of gemeentelijke jobcoach wordt het geldende uurtarief van het UWV gehanteerd b. Voor jobcoaching via een interne jobcoach in dienst van de werkgever wordt een vast bedrag aan de werkgever toegekend. Dit bedrag komt overeen met het bedrag dat UWV hanteert voor de interne begeleiding bij een werkweek van 24 uur of meer. Indien een werknemer minder dan 24 uur werkt of korter dan 12 maanden, wordt het bedrag naar rato naar beneden bijgesteld. c. Voor jobcoaching tijdens de proefplaatsing geldt een vast bedrag dat	
		20. Specifieke bepalingen interne werkbegeleiding	

		1.Bij een interne werkbegeleider kan volstaan worden met de volgende kwaliteitseisen: a.het volgen van een training om werknemers met 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 subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het beperkingen te begeleiden op de werkplek, zoals bijvoorbeeld de ‘Harrie helpt’ training van het CNV; en b.het hebben van aantoonbare ervaring (minimaal zes maanden) met het geven van werkinstructies; en c.het hebben van aantoonbare ervaring met de werkzaamheden die de werknemer uitvoert; en d.het hebben van een vrijstelling voor een deel van de werkuren om de		Het college kan de werkgever indien nodig een training aanbieden om de medewerker die deze persoon gaat begeleiden toe te rusten op de beoogde interne begeleiding. Dit artikel beschrijft de voorwaarden waaronder dit mogelijk is.
		21. Procedure persoonlijke ondersteuning		
		1.De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk kan bij het college worden ingediend door zowel de werknemer als de werkgever. Beide partijen ondertekenen de aanvraag. 2.De aanvraag wordt ingediend met gebruik van een gemeentelijk aanvraagformulier. 3. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk of overige voorzieningen moet binnen acht weken 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. 4. 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. 5. De maximale termijn voor toekenning met terugwerkende kracht, bij het indienen van de aanvraag, is acht weken. 6. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. 7. 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. 8. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de		Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen bij werk. Met betrekking tot lid 5: conform art 3.18 Wet Bestuursrecht.
	Hoofdstuk 4 Slotbepalingen	Hoofdstuk 4 Slotbepalingen		
21		22 Onvoorziene situaties		
		In gevallen waarin de bepalingen van deze verordening niet voorzien, neemt het college een besluit.		
		23. Hardheidsclausule		
		Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien strikte toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van zwaarwegende aard.		
22	Intrekken oude verordening en overgangsrecht	24 Inwerkingtreding en citeertitel		
	1. De Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 wordt ingetrokken.	1.Voor de periode van 1 januari 2019 tot de datum inwerkingtreding van deze verordening geldt de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2015;		
	2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 , die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 voor de duur: a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.	2.Met ingang van de datum inwerkingtreding van deze verordening, wordt Participatieverordening ISD Bollenstreek 2015 ingetrokken;		
	3. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.	3.Deze verordening treedt in werking per 1 juli 2024.		
	4.De Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.	4. Deze verordening wordt aangehaald als: "Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet 2024".		

	Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van			
	De griffier	De voorzitter		