Bijlage 2. Was-wordt-tabel wijziging Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Hollands Kroon

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 2.2. Algemene bepalingen over voorzieningen 1. Het college kan een voorziening, uitgezonderd de voorziening beschut werk en loonkostensubsidie, 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 of niet voldoende nakomt; b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep; c. deze voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon, onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling of het college een andere voorziening aanbiedt die naar haar oordeel passender is; d. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van in deze verordening genoemde voorzieningen; e. 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 meer voldoet aan de voorwaarden die bij of krachtens deze verordening zijn gesteld. 2. Het doel van het aanbieden van de voorzieningen is uitstroom naar betaald werk. 3. Het college kan voorzieningen aanbieden die niet in de verordening zijn genoemd indien dit een meer	**Paragraaf 2.2 Algemene bepalingen over voorzieningen** 1. Het college stelt een plan naar werk op voor een persoon die ontwikkelbaar is naar werk. Dit plan, dat samen met de persoon wordt opgesteld, is maatwerk, gericht op de mogelijkheden van de persoon en rekening houdend met de beperkingen van de persoon. Het kan aan een persoon een of meerdere voorzieningen aanbieden. 2. Bij voorzieningen beoordeelt het college of de voorziening noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling en of de kosten van de voorziening proportioneel zijn. Proportioneel betekent dat de kosten voor de voorziening moeten opwegen tegen de opbrengsten. Het college houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het sociaal domein en andere wettelijke regelingen beschikbaar zijn en stemt dit af in het plan naar werk, bedoeld in artikel 44a, van de wet. 3. Het college kan een voorziening weigeren als: a. de persoon voor wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep; b. de persoon onvoldoende meewerkt 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.

passende weg is naar arbeidsinschakeling.	f. als de voorziening niet proportioneel is. 4. 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 om een persoon gaat als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet; d. de voorziening naar het oordeel van het college de gemeente 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 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.
Opmerking: samen met de betrokkene wordt een plan van aanpak opgesteld waarop wordt gemonitord.	

Bestaande tekst	**Nieuwe tekst**
Artikel 2.4. Werken met behoud van uitkering 1. Het college kan personen die tot de doelgroep behoren, bemiddelen naar een proefplaatsing, werkervaringsplaats of vrijwilligerswerk als een dergelijke	**Paragraaf 2.3 Werkervaringsplaats** 1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze: a. behoort tot de doelgroep; en

plaatsing de re-integratie en/of uitstroom bevordert. 2. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.	b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. 2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. 3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. 4. In het plan naar werk wordt in ieder geval vastgelegd: a. het doel van de werkervaringsplaats; en b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. 5. De werkervaringsplaats duurt maximaal 6 maanden en vindt, als de persoon een uitkering heeft op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ, plaats met behoud van uitkering. De werkervaringsplaats kan eenmaal verlengd worden tot maximaal 12 maanden in totaal als dit noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling.
Overweging: er is verschil gemaakt tussen daar waar arbeid wordt verricht en daar waar het gaat om vrijwilligerswerk om mensen te activeren of te laten deelnemen aan de maatschappij.	

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 2.9. Sociale activering 1. Het college kan een persoon die tot de doelgroep behoort bemiddelen naar vrijwilligerswerk of andere daarvoor in aanmerking komende activiteiten in het kader van sociale activering. 2. Het college stemt de duur, omvang en zwaarte van de in het eerste lid bedoelde vrijwilligerswerk en activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.	**Paragraaf 2.4. Sociale activering** 1. Het college kan een persoon activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering. Dit kan alleen wanneer de persoon ontwikkelbaar is naar algemeen geaccepteerde arbeid. 2. Het college stemt de duur af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon. 3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor concurrentieverhoudingen niet

	onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 6. Detacheringsbaan 1.Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling. 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. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.	**Paragraaf 2.5 Detacheringsbaan** 1. De gemeente kan een persoon bij een Het college kan een persoon bij een werkgever plaatsen via een detachering. Als een werkgever dit wil en dit voor de medewerker passend is, zet het college een detachering in. 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de gemeente Hollands Kroon en de werkgever (inlenende organisatie) en tussen de werknemer en de inlenende organisatie. 3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 2.8. Scholing 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een korte arbeidsmarktgerichte cursus aanbieden waaronder ook worden begrepen Nederlandse taallessen en cursussen om computervaardigheden te leren of te verbeteren. 2. Een cursus scholingstraject wordt aangeboden als:	**Paragraaf 2.6 Scholing** 1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden. 2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. de scholing/opleiding is noodzakelijk voor het slagen van het plan naar werk van de persoon; b. de scholing/opleiding wordt bij voorkeur ingezet als dit de kortste weg is naar werk.

a. die naar het oordeel van het college de uitstroom naar de arbeidsmarkt op korte termijn bevordert; b. andere voorzieningen niet tot een beter resultaat zullen leiden. c. Het college biedt een alleenstaande ouder die ontheven is van de arbeidsverplichting op grond van artikel 9a van de wet, een passende scholing aan zoals bedoelt in artikel 9a, lid 10 en 11 van de wet.	3. Voor personen jonger dan 27 jaar is door het Rijk bekostigd onderwijs een voorliggende voorziening.
Overweging: het plan naar werk is leidend voor de gehele doelgroep. Daarbij wordt ook gekeken of de persoon terug kan naar het reguliere onderwijs en/of het nog mogelijk is om alsnog een startkwalificatie te behalen.	

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 2.10. Participatieplaats 1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand in overeenstemming met artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten. 2. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100,-- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.	**Paragraaf 2.7 Participatieplaats** 1. Het college kan een persoon van 16 jaar (voor de doelgroep praktijkschool, speciaal voortgezet onderwijs of entree-onderwijs) of 18 jaar of ouder met recht op een uitkering onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten. Dit betreft een participatieplaats, als bedoeld in artikel 10a van de wet. De gemeente Hollands Kroon legt afspraken over de participatieplaats vast in een schriftelijke overeenkomst met de personen de organisatie waar de persoon de additionele werkzaamheden gaat verrichten. 2. Voor de additionele werkzaamheden krijgt de persoon een premie (zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet). 3. De premie bedraagt € 150,00 per 6 maanden en wordt alleen verstrekt als de persoon in die 6 maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. 4. De gemeente kan in een beleidsregel verdere regels rondom de participatieplaats vastleggen.
Overweging aanpassing bedrag: het bedrag dateert uit 2017 en is aangepast in de gehele arbeidsmarkt regio. **Overweging doelgroep: in het plan van aanpak staat wat er nodig is. Hierdoor hoeven er geen restricties op leeftijd worden gemaakt.**	

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 2.7. Beschut werk **1.** Voor de personen die niet op een beschutte werkplek geplaatst kunnen worden, omdat het aantal verplichte beschutte werkplekken in een kalenderjaar is gerealiseerd, **richt het college een wachtlijst in.** 2. De eerst geplaatste van de wachtlijst heeft voorrang op de later geplaatste.	**Paragraaf 2.8. Beschut werk** 1. Het college geeft invulling aan artikel 10b, eerste lid, van de wet, door de volgende voorzieningen aan te bieden: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken; of

3. In afwijking van het bepaalde in lid 3 van dit artikel hebben schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs het Praktijkonderwijs en de entreeopleiding binnen twee jaar na schoolverlating voorrang op een eerder geplaatste op de wachtlijst. 4. Tijdens de wachttijd biedt het college een vorm van sociale activering, vrijwilligerswerk of een andere passende voorziening aangericht op arbeidsinschakeling. 5. Om de in artikel 10b eerste lid van de Participatiewet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college een dienstbetrekking aan bij de Gemeenschappelijke regeling gesubsidieerde arbeid aan wie de gemeenteraad de opdracht heeft gemandateerd om de beschutte werkplekken te realiseren. 6. Het college biedt de noodzakelijke begeleiding aan die nodig is om de werkzaamheden, bedoeld in lid 6 van dit artikel, uit te voeren.	c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 2. Indien een persoon van plan is een advies Beschut Werk aan te vragen bij UWV, kan het college voorafgaand een werkervaringsplek beschut werken als voorziening aanbieden aan: a. personen die een uitkering van UWV ontvangen en waarvan het UWV verwacht dat Beschut Werk de juiste voorziening is; en b. personen uit het voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. 3. Het college kan 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 aanbieden: a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de WMO; b. sociale activering als bedoeld in paragraaf 2.4; c. scholing als bedoeld in paragraaf 2.6; d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in paragraaf 2.10.
Overweging: inwoners krijgen een traject aangeboden passend bij hun mogelijkheden.	

Bestaande tekst	**Nieuwe tekst**
Artikel 2.11. Ondersteuning bij leer-werktraject Het college kan ondersteuning bieden 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:	**Paragraaf 2.9. Ondersteuning bij leer-werktraject** Het college kan overeenkomstig artikel 10f van de wet een leer-werktraject aanbieden aan een persoon, als de persoon: a. zestien of zeventien jaar oud is en de leerplicht of de kwalificatieplicht (op grond van de Leerplichtwet 1969) nog niet is geëindigd, of

a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.	b. 18 tot 27 jaar oud is en nog geen startkwalificatie heeft behaald.

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.	**Paragraaf 2.10 Persoonlijke ondersteuning bij werk** Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
	Paragraaf 2.11 Uitstroompremie 1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand. Indien sprake is van gedeeltelijke uitstroom kan eveneens een uitstroompremie toegekend worden, mits sprake is van een dienstbetrekking van minimaal 12 uur per week. 2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest. 3. Jongeren tot 27 jaar komen niet in aanmerking voor een uitstroompremie. 4. De premie kan worden aangevraagd vanaf de 13de maand tot en met de 18de maand na de indiensttreding. 5. Op het moment van het indienen van de aanvraag moet de persoon woonachtig zijn in de gemeente Hollands Kroon en een dienstbetrekking hebben. 6. Bij volledige uitstroom bedraagt de hoogte van de premie € 750,00. In geval van gedeeltelijke uitstroom bedraagt de premie € 300,00. 7. De persoon die een uitstroompremie heeft ontvangen, kan gedurende 36 maanden na de nieuwe ingangsdatum van de uitkering niet opnieuw in aanmerking komen voor een uitstroompremie.
Overweging: de uitstroompremie was tot nu toe in een beleidsregel opgenomen het bedrag is nu regionaal afgestemd.	

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Niet eerder opgenomen	**Paragraaf 2.12 Proefplaatsing** 1. Het college kan een persoon toestemming verlenen om op een proefplaatsing bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering. De

	proefplaatsing kan voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging van maximaal vier maanden, worden ingezet. 2. Het doel van een proefplaatsing is het voor beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie of inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaatsing voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet. 3. Voor een proefplaatsing geeft het college alleen toestemming 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, e. of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en f. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan de proefplaatsing, voor g. 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 proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk en/of als sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de wet. 5. Als de werkzaamheden op de proefplaatsing wegens ziekte worden

	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 proefplaatsing persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk 3.

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Artikel 2.5 Compensatie loonkosten 1. Het college kan een compensatie loonkosten, in de vorm van een loonkostensubsidie, verstrekken 2. De compensatie aan de werkgever is bedoeld voor personen die moeilijk plaatsbaar zijn en voor wie geen gebruik gemaakt kan worden van voorzieningen voortvloeiend uit een inschrijving in het doelgroepenregister. 3. Het college kan nadere regels vaststellen over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een compensatie loonkosten, de overige kosten en de wijze betaling.	**Paragraaf 2.13 Compensatie loonkosten** 1. Het college kan een compensatie van de loonkosten, in de vorm van een periodieke vergoeding, verstrekken aan een werkgever die met een persoon een arbeidsovereenkomst sluit. 2. Iedere werkgever kan in aanmerking komen voor een compensatie van de loonkosten ongeacht de vestigingsplaats. Als werkgever wordt eveneens aangemerkt een uitzendbureau of reïntegratiebedrijf dat een persoon in dienst neemt en detacheert naar een reguliere werkgever. 3. De compensatie van de loonkosten wordt verstrekt voor een duur van minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. Bij een duur van zes maanden bedraagt de compensatie maximaal € 6.000,00 en bij een duur van twaalf maanden bedraagt de compensatie van de loonkosten maximaal € 12.000,00. 4. Het college kan nadere regels vaststellen over de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een compensatie van de loonkosten en over de wijze van betaling.
Overweging: Werkgevers kunnen een aanvraag indienen voor compensatie van de loonkosten voor personen die nog niet volwaardig inzetbaar zijn. Dit gaat om een te verwachte tijdelijke situatie. Denk daarbij aan werkzoekende met een taalachterstand die meer tijd en begeleiding nodig heeft om het werk eigen te maken. Om verwarring te voorkomen met de	

loonkostensubsidie op grond van artikel 10c van de Participatiewet is ervoor gekozen om voor dit instrument een andere naam te kiezen.
Om recht te doen aan de situatie op het werk is regionaal afgesproken om gebruik te maken van Compensatieloonkosten vooral omdat het een 1-malige vergoeding betreft waarin wordt gesproken over een maximaal bedrag maar waar ingespeeld kan worden op dat wat passend is bij de situatie (maatwerk).
Overweging maximale bedrag:
Het brutobedrag dat de gemeente betaalt voor een uitkeringsgerechtigde in 2023: personen vanaf 21 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd, gehuwd, per partner € 11.381, - en alleenstaande (70%) € 17.881, -.
Alternatief is de loonkostensubsidie waarin na loonmeeting de loonwaarde wordt bepaald. Deze vorm van compensatie is vaak langdurig waardoor de kosten hoger uiteindelijk hoger uitvallen voor de gemeente.

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
Hoofdstuk 3 Loonkostensubsidie **Artikel 3.1. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie** 1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Hierbij neemt het college 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; b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie; 2. Het college kan advies inwinnen over het oordeel of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. **Artikel 3.2 Wijze bepalen loonwaarde** 1. Het college maakt gebruik van de methodiek Dariuz om de loonwaarde van een persoon te bepalen. 2. De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door de externe organisatie Noorderkwartier NV. 3. De loonwaardemeting wordt uitgevoerd door het UWV voor de personen die een	**Hoofdstuk 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed offensief.** **Paragraaf 3.1.1 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. 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 beschouwt het college, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, 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. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie

dienstverband krijgen op een beschutte werkplek bij de Gemeenschappelijke regeling gesubsidieerde arbeid of in dienst treden bij Noorderkwartier NV.	bepaald door middel van de Praktijkroute. 4. Het college stelt binnen 6 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.
Opmerking: Doelgroep is bepaald in de participatiewet **Op 1 juli 2021 treden een algemene maatregel van bestuur en een ministeriële regeling in werking getreden die regelen dat er één uniforme manier van loonwaarde bepalen is voor mensen met een arbeidsbeperking.**	

Bestaande tekst	**Nieuwe tekst**
Niet eerder opgenomen	**Paragraaf 3.2.1 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, naast het bepaalde in artikel 3, de volgende voorwaarden: a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 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; 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. Dit wil zeggen dat de kosten van de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. **Paragraaf 3.2.2 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. 3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 6 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, de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, te komen tot een zo goed mogelijk

	afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling. **Paragraaf 3.2.3 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 hoogte 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 wijst de aanvraag af wanneer er sprake is van een toereikende voorliggende voorziening. Het college geeft in een beschikking tot afwijzing gebaseerd op het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, in ieder geval aan welke voorziening dit betreft. **Paragraaf 3.2.4 Specifieke bepalingen 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 Hollands Kroon. 2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van

	een subsidie voor Jobcoaching die door de werkgever geregeld is toekennen. 3. Het college kan de 'Harrie Helpt' training aanbieden aan werkgevers die interne werkbegeleiding willen aanbieden aan een persoon met een beperking. 4. De in het eerste, tweede en derde lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaatsing of een leer-werktraject. **Paragraaf 3.2.5 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk** 1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen **6** weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen. Dit geldt niet wanneer vooraf of op het moment van starten van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn. 2. Het collegebesluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen. **Paragraaf 3.3.1 Specifieke bepalingen Jobcoaching** 1. Een Jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan één van de eisen: de jobcoach staat geregistreerd in het register Loopbaancoach, het NVS-Beroepenregister voor Jobcoaches, of heeft het keurmerk Blik op werk of Oval, of heeft een erkenning van het UWV. 2. De in te zetten Jobcoaching wordt bepaald op basis van het lichte of midden begeleidingsregime. Het lichte regime voor het eerste jaar gaat uit van maximaal 36 uur op jaarbasis, in het tweede jaar maximaal 24 uur op jaarbasis en in het optionele derde jaar maximaal 12 uur.

	Het midden regime voor het eerste jaar gaat uit van maximaal 60 uur op jaarbasis, het tweede jaar maximaal 36 uur op jaarbasis en het optionele derde jaar maximaal 18 uur. Deze uren kunnen worden ingezet bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week, bij minder uren per week worden de uren naar rato vastgesteld. 3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale uren afwijken als hier zwaarwegende redenen voor zijn. **Paragraaf 3.3.2 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 paragraaf 3.2.1 tot en met 3.2.3 van overeenkomstige toepassing. **Paragraaf 3.3. Voorwaarden voor toekenning subsidie Jobcoaching** 1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van Jobcoaching verlenen aan de werkgever. 2. Subsidie voor Jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de paragraaf 3.2.1 tot 3.2.3 worden verleend als: a. de Jobcoaching bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding, gericht op het kunnen uitvoeren van de opgedragen taken. Dit wordt geborgd door middel van een coaching plan. 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 instemt schriftelijk in met het organiseren van Jobcoaching door de werkgever.

	3. Het college hanteert voor Jobcoaching een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching. Het college sluit aan bij de 'tarieven externe jobcoach' van het UWV en zorgt dat deze tarieven bekend zijn. **Paragraaf 3.3.4 Interne werkbegeleiding** Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een (Harrie Helpt) training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden. **Paragraaf 3.4.1 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening** 1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaatsing 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 en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. 4. Het college brengt de reiskostenvergoeding van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening. **Paragraaf 3.4.2 Specifieke voorwaarden toekenning voorziening bij visuele of motorische handicap**

	Het college kan een voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie. **Paragraaf 3.4.3 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen** 1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken. 2. 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. 3. Een voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie wordt niet aangemerkt als een 'meeneembare voorziening'. 4. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.