Was – wordt lijst Verordening sociaal domein (Berkelland)		
Verordening sociaal domein 2023 WAS	**Verordening sociaal domein 2023 WORDT**	**Toelichting** *Nb. Leeswijzer: daar waar facultatief staat betreft het geen verplicht artikel vanuit de model re-integratieverordening Participatiewet, maar een door Fijnder gemaakte keuze, door input vanuit de huidige uitvoeringspraktijk en in afstemming met de Arbeidsmarktregio.*
Fase 1: Melding bij de gemeente [**Jeugdwet**, **Wmo**, **PW**, **IOAW**, **IOAZ**, **Wgs**, **Wvggz**, **Llv**] **2.1.1 Melden hulpvraag** 1. Inwoners die **hulp** nodig hebben kunnen zich melden bij één van de **Voormekaarteams** van de **gemeente**. Dat kan via inloop, digitaal of telefonisch (0545-250300). 2. Inwoners die maatschappelijke opvang nodig hebben, kunnen zich ook rechtstreeks melden bij de gemeente Doetinchem (zie ook art. 5.3 en 5.4). 3. Voor sommige vormen van **hulp** kan de **inwoner** direct een **aanvraag** doen. De inwoner kan in ieder geval direct een aanvraag doen voor de volgende vormen van hulp: a. een **bijstandsuitkering** voor **levensonderhoud**, voor inwoners van 27 jaar of ouder; b. een **IOAW**- of **IOAZ-uitkering**; c. bepaalde **inkomensvoorzieningen**; en d. **jeugdhulp.** In artikel 2.3.1 staat hoe een aanvraag kan worden gedaan.	**Fase 1: Melding bij de gemeente** [**Jeugdwet**, **Wmo**, **PW**, **IOAW**, **IOAZ**, **Wgs**, **Wvggz**, **Llv**] **2.1.1 Melden hulpvraag** 1. Inwoners die **hulp** nodig hebben kunnen zich melden bij één van de **Voormekaarteams** van de **gemeente**. Dat kan via inloop, digitaal of telefonisch (0545-250300). 2. Inwoners die maatschappelijke opvang nodig hebben, kunnen zich ook rechtstreeks melden bij de gemeente Doetinchem (zie ook art. 5.3 en 5.4). 3. Voor sommige vormen van **hulp** kan de **inwoner** direct een **aanvraag** doen. De inwoner kan in ieder geval direct een aanvraag doen voor de volgende vormen van hulp: a. een **bijstandsuitkering** voor **levensonderhoud**, voor inwoners van 27 jaar of ouder; b. een **IOAW**- of **IOAZ-uitkering**; c. bepaalde **inkomensvoorzieningen**; d. **jeugdhulp**; en e. persoonlijke ondersteuning bij werk en voorzieningen die het werk ondersteunen (zie paragraaf 3.5). In artikel 2.3.1 staat hoe een aanvraag kan worden gedaan.	Vanuit de wijzigingen in de Participatiewet is het zoektermijn aangepast. Door het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden en procedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.

4. Als het gaat om een **bijstandsuitkering** voor **levensonderhoud** kan de inwoner die jonger is dan 27 jaar pas een aanvraag indienen als er na de melding vier weken voorbij zijn gegaan waarin op zoek is gegaan naar werk of opleidingsmogelijkheden. Behalve als de melding door gehuwden is gedaan en één van de echtgenoten 27 jaar of ouder is. Zij kunnen de melding en aanvraag op hetzelfde moment doen. In artikel 2.3.1 staat hoe een aanvraag kan worden gedaan. 5. Als het nodig is helpen de **medewerkers** van de Voormekaarteams inwoners bij het vinden van de juiste medewerker, voor een gesprek over de hulpvraag. 6. De gemeente zorgt ervoor, dat inwoners goed worden geïnformeerd over de mogelijkheden om een **melding** of een aanvraag te doen. 7. Iemand anders kan ook een melding of met een machtiging een aanvraag namens de inwoner doen. 8. Iedereen die zich zorgen maakt over het **gedrag** van een ander, kan dat melden. Voor deze meldingen bestaat het *Advies- en meldpunt verward gedrag*. Het Advies- en meldpunt neemt de melding in ontvangst voor de gemeente en onderzoekt of de inwoner moet worden geholpen.	4. Als het gaat om een **bijstandsuitkering** voor **levensonderhoud** kan de inwoner die jonger is dan 27 jaar pas een aanvraag indienen als er na de melding vier weken voorbij zijn gegaan waarin op zoek is gegaan naar werk of opleidingsmogelijkheden. Behalve als de melding is gedaan door: a. gehuwden en één van de echtgenoten 27 jaar of ouder is; b. inwoners die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de aanvraag ingeschreven hebben gestaan bij het pro- of vso onderwijs. Deze uitzondering duurt een jaar; c. inwoners met een medische uren beperking; d. inwoners die loonkostensubsidie ontvangen. Zij kunnen de melding en aanvraag op hetzelfde moment doen. In artikel 2.3.1 staat hoe een aanvraag kan worden gedaan. 5. De werkgever kan ook een aanvraag doen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en voorzieningen die het werk ondersteunen. De gemeente heeft hiervoor een aanvraagformulier vastgesteld. 6. Als het nodig is helpen de **medewerkers** van de Voormekaarteams inwoners bij het vinden van de juiste medewerker, voor een gesprek over de hulpvraag. 7. De gemeente zorgt ervoor, dat inwoners goed worden geïnformeerd over de mogelijkheden om een **melding** of een aanvraag te doen. 8. Iemand anders kan ook een melding of met een machtiging een aanvraag namens de inwoner doen. 9. Iedereen die zich zorgen maakt over het **gedrag** van een ander, kan dat melden. Voor deze meldingen bestaat het *Advies- en meldpunt verward gedrag*. Het Advies- en meldpunt neemt de melding in ontvangst voor de gemeente en onderzoekt of de inwoner moet worden geholpen.	
3.1 Voor wie? [PW, IOAW, IOAZ, Wmo] 1. **Inwoners** zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk om werk te vinden. Als dat niet lukt, kan de **gemeente** de volgende inwoners helpen om	**3.1 Voor wie?** [PW, IOAW, IOAZ, Wmo] 1. **Inwoners** zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk om werk te vinden. Als dat niet lukt, kan de **gemeente** de volgende inwoners helpen om een stap **richting** werk te zetten, hierna te noemen de doelgroep:	Toelichting gegeven op de doelgroep. Dit is een verplichting vanuit de model re-integratieverordening Participatiewet

een stap **richting** werk te zetten: a. Inwoners met een gemeentelijke **uitkering** die niet op **eigen kracht** of met de **hulp** van het sociale netwerk, uitzendbureaus en andere organisaties de weg naar werk kunnen vinden; b. Inwoners die geen hulp kunnen krijgen van andere instanties, zoals UWV, SVB of werkgevers. Per persoon beoordeelt de gemeente of er hulp wordt gegeven; c. **Jongeren** tot 27 jaar die geen werk hebben of onderwijs volgen, en geen havo-diploma, vwo-diploma of mbo-diploma vanaf niveau 2 hebben. De gemeente helpt hen een passende opleiding of passend werk te vinden, of leidt hen naar passende hulpverlening of zorg. 2. Inwoners moeten kunnen meedoen in de samenleving. Meedoen is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van inwoners zelf. De gemeente helpt de volgende inwoners om mee te doen in de samenleving, als dat op eigen kracht of op andere manieren niet lukt: a. Inwoners met een **beperking**; b. Inwoners met een langdurig psychisch of psychosociaal probleem.	a. Inwoners met een gemeentelijke **uitkering** die niet op **eigen kracht** of met de **hulp** van het sociale netwerk, uitzendbureaus en andere organisaties de weg naar werk kunnen vinden; b. Inwoners die geen hulp kunnen krijgen van andere instanties, zoals UWV, SVB of werkgevers. Per persoon beoordeelt de gemeente of er hulp wordt gegeven; c. **Jongeren** tot 27 jaar die geen werk hebben of onderwijs volgen, en geen havo-diploma, vwo-diploma of mbo-diploma vanaf niveau 2 hebben. De gemeente helpt hen een passende opleiding of passend werk te vinden, of leidt hen naar passende hulpverlening of zorg. 2. Inwoners moeten kunnen meedoen in de samenleving. Meedoen is in de eerste plaats een verantwoordelijkheid van inwoners zelf. De gemeente helpt de volgende inwoners om mee te doen in de samenleving, als dat op eigen kracht of op andere manieren niet lukt: a. Inwoners met een **beperking**; b. Inwoners met een langdurig psychisch of psychosociaal probleem.	
3.4 Voorzieningen – werk [Wsw, **PW**, **IOAW**, **IOAZ**] 1. De **gemeente** bekijkt per **inwoner** welke **hulp** nodig is. De gemeente zet passende **voorzieningen** in. Voor mensen die ver van de	**3.4 Voorzieningen – werk** [**PW**, **IOAW**, **IOAZ.** Wsw] 1. De **gemeente** bekijkt per **inwoner** welke **hulp** nodig is. De gemeente zet passende **voorzieningen** in. Voor mensen die ver van de arbeidsmarkt afstaan zijn er mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Van	Vanuit de wettelijke verplichtingen van het Breed Offensief is er gevraagd om meer transparantie omtrent het instrumentarium, daarnaast heeft er regionale

arbeidsmarkt afstaan zijn er mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Van arbeidsmatige dagbesteding tot regulier werk. Daarbij hoort ook de mogelijkheid om een stapje terug te doen als het even wat minder gaat. 2. De voorzieningen van de gemeente zijn bedoeld voor inwoners uit de bovengenoemde doelgroep (zie artikel 3.1 lid 1). In bepaalde situaties kan de gemeente een voorziening ook voor andere inwoners inzetten, bijvoorbeeld als de **Participatiewet** dat aangeeft. Sommige voorzieningen worden aan werkgevers verstrekt, zoals loonkostensubsidie. Het kan ook zijn dat bepaalde voorzieningen niet voor iedereen uit de doelgroep kunnen worden ingezet. Als dat zo is, wordt dat hieronder per voorziening aangegeven. 3. Het doel van een voorziening is het vinden of behouden van werk dat geschikt is voor de inwoner. De gemeente kan tenminste de volgende voorzieningen inzetten: a. proefplaatsing; b. werkervaringsplaats; c. participatieplaats; d. sociale activering; e. beschut werk; f. hulp op de werkplek van een job-coach; g. hulp bij een leer-werktraject; h. kortdurende loonkostensubsidie; i. wettelijke loonkostensubsidie; j. Vervallen k. scholing; l. hulp bij het leren van de Nederlandse taal; m. kinderopvang.	arbeidsmatige dagbesteding tot regulier werk. Daarbij hoort ook de mogelijkheid om een stapje terug te doen als het even wat minder gaat. 2. De voorzieningen van de gemeente zijn bedoeld voor inwoners uit de bovengenoemde doelgroep (zie artikel 3.1 lid 1). In bepaalde situaties kan de gemeente een voorziening ook voor andere inwoners inzetten, bijvoorbeeld als de **Participatiewet** dat aangeeft. 3. Sommige voorzieningen worden aan werkgevers verstrekt, zoals loonkostensubsidie. Dit kan ambtshalve of op aanvraag van de werkgever. De gemeente houdt zich aan het preferente proces loonkostensubsidie dat voort komt uit landelijke samenwerkingsafspraken. Deze zijn te vinden op de website (www.fijnder.nl) 4. Het kan ook zijn dat bepaalde voorzieningen niet voor iedereen uit de doelgroep kunnen worden ingezet. Als dat zo is, wordt dat hieronder per voorziening aangegeven. 5. Het doel van een voorziening is het vinden of behouden van werk dat geschikt is voor de inwoner. De gemeente kan tenminste de volgende voorzieningen inzetten: a. proefplaatsing; b. werkervaringsplaats; c. participatieplaats; d. sociale activering; e. beschut werk; f. Vervallen g. hulp bij een leer-werktraject; h. plaatsingssubsidie; i. wettelijke loonkostensubsidie; j. Vervallen k. scholing; l. hulp bij het leren van de Nederlandse taal; m. kinderopvang. Deze voorzieningen worden hieronder toegelicht. 6. De gemeente beoordeelt per persoon of het zinvol is om een voorziening in te zetten. De gemeente bepaalt welke voorziening wordt ingezet en voor hoe lang. Daarbij kijkt de gemeente naar verschillende dingen: de	afstemming plaatsgevonden om eenduidigheid te creëren voor werkgever en inwoner. Lid 3 verwijzing is verplicht. Lid 8 infomeren gemeenteraad is verplicht. Dit lid is verplaatst naar paragraaf 3.5

Deze voorzieningen worden hieronder toegelicht. 4. De gemeente beoordeelt per persoon of het zinvol is om een voorziening in te zetten. De gemeente bepaalt welke voorziening wordt ingezet en voor hoe lang. Daarbij kijkt de gemeente naar verschillende dingen: de omstandigheden van de inwoner, zijn mogelijkheden en eventuele **beperkingen**, de zorg voor kinderen, mantelzorg, wettelijke verplichtingen en het beschikbare budget. Gaat het om **hulp-op-maat**, dan zijn ook de voorwaarden uit artikel 2.3.2 van toepassing. 5. In een plan van aanpak legt de gemeente vast welke hulp de inwoner krijgt. In dit plan staat welke afspraken er met de inwoner zijn gemaakt.	omstandigheden van de inwoner, zijn mogelijkheden en eventuele **beperkingen**, de zorg voor kinderen, mantelzorg, wettelijke verplichtingen en het beschikbare budget. Gaat het om **hulp-op-maat**, dan zijn ook de voorwaarden uit artikel 2.3.2 van toepassing. 7. In een plan van aanpak legt de gemeente vast welke hulp de inwoner krijgt. In dit plan staat welke afspraken er met de inwoner zijn gemaakt. 8. De gemeenteraad ontvangt ieder jaar een jaarverslag met daarin de doeltreffendheid en de effecten van de inzet van de voorzieningen.	
3.4.1 Proefplaatsing [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**] 1. De **gemeente** kan een **inwoner** bij wijze van proef tijdelijk laten werken bij een werkgever. De inwoner houdt wel een **uitkering** tijdens die periode. 2. Bij het aanbieden van een proefplaats betrekt de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner. 3. Het doel van de proefplaatsing is dat de werkgever kan kijken of de inwoner geschikt is voor het werk. 4. Als de inwoner geschikt is voor het werk volgt er een dienstverband. Dit is een voorwaarde bij een proefplaatsing. De duur van de proefplaatsing hangt af van de duur van het dienstverband. 5. De proefplaatsing is alleen mogelijk als de werkgever de inwoner goed begeleidt tijdens de proefplaatsing. Hierover	**3.4.1 Proefplaatsing** [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**] 1. De **gemeente** kan een **inwoner** bij wijze van proef tijdelijk laten werken bij een werkgever. De inwoner houdt wel een **uitkering** tijdens die periode. 2. Bij het aanbieden van een proefplaatsing betrekt de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner. 3. Het doel van de proefplaatsing is dat de werkgever kan kijken of de inwoner geschikt is voor het werk. 4. Als de inwoner geschikt is voor het werk volgt er een dienstverband. Dit is een voorwaarde bij een proefplaatsing. 5. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties. 6. De proefplaatsing is alleen mogelijk als de werkgever de inwoner goed begeleidt tijdens de proefplaatsing. Hierover worden afspraken gemaakt voor de start van de	Vanuit de wettelijke verplichtingen vanuit het Breed Offensief zijn de voorwaarden geharmoniseerd met de voorwaarden die gelden bij het UWV. Lid 5 is facultatief, regionaal afgestemd. Lid 7 duur van de proefplaatsing is een verplichte aanpassing. Lid 8 is facultatief, regionaal afgestemd. Dit is een vastlegging van de huidige en gewenste uitvoeringspraktijk.

worden afspraken gemaakt voor de start van de proefplaatsing. Wordt de proefplaatsing niet omgezet in dienstverband dan moet de werkgever uitleggen wat hij heeft gedaan om de inwoner te begeleiden. 6. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.	proefplaatsing. Wordt de proefplaatsing niet omgezet in dienstverband dan moet de werkgever uitleggen wat hij heeft gedaan om de inwoner te begeleiden. 7. De duur van de proefplaatsing hangt af van de duur van het dienstverband. In beginsel duurt de proefplaatsing 2 maanden. Bij gegronde redenen is de mogelijkheid tot verlenging met maximaal 4 maanden. Bij een proefplaatsing van 2 maanden volgt een dienstverband van minstens 6 maanden. Bij een proefplaatsing tussen de 2 tot 6 maanden volgt een dienstverband van minimaal 12 maanden. 8. De gemeente weigert de toestemming bedoeld in het eerste lid als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met plaatsingssubsidie.	
3.4.3 Participatieplaats [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**] 1. De **gemeente** kan een **inwoner** met een gemeentelijke **uitkering** die een kleine kans heeft op werk en voorlopig niet aan het werk kan, een participatieplaats aanbieden. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn. De participatieplaats wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeente, de werkgever en de inwoner. 2. Bij het aanbieden van een participatieplaats betrekt de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner. 3. Het doel van een participatieplaats is om de kans op betaald werk te vergroten. De inwoner kan langdurig op een bepaalde werkplek werken. Zo doet de inwoner werkervaring op. De inwoner houdt zijn uitkering. Het gaat om werkzaamheden die passend zijn en speciaal voor de inwoner zijn bedacht. 4. Een participatieplaats duurt maximaal 2 jaar. Dit kan met 2	**3.4.3 Participatieplaats** [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**] 1. De **gemeente** kan een **inwoner** met een gemeentelijke **uitkering** die een kleine kans heeft op loonvormend werk en voorlopig niet aan het werk kan, een participatieplaats aanbieden. De participatieplaats wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de betrokken partijen. 2. Bij het aanbieden van een participatieplaats betrekt de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner. 3. Het doel van een participatieplaats is om de kans op betaald werk te vergroten. De inwoner kan langdurig op een bepaalde werkplek werken. Zo doet de inwoner werkervaring op. De inwoner houdt zijn uitkering. Het gaat om werkzaamheden die passend zijn en speciaal op de inwoner zijn afgestemd. 4. Een participatieplaats duurt maximaal 2 jaar. Dit kan met 2 keer 1 jaar worden verlengd als daardoor de arbeidskansen groter worden.	Artikel aangescherpt om verduidelijking in relatie tot de voorziening sociale activering te creëren. Betreft een facultatief artikel, er is geen verplichting om een participatieplaats op te nemen in de verordening. De verstrekking van de premie (lid 6) is verplicht op te nemen in de verordening (volgt uit artikel 8a Participatiewet)

keer 1 jaar worden verlengd als daardoor de arbeidskansen groter worden. 5. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties. 6. De inwoner kan telkens na 6 maanden een premie ontvangen. Burgemeester en **wethouders** stellen het bedrag van deze premie vast. Een voorwaarde voor de premie is dat de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op werk. De gemeente beoordeelt dit.	5. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties. 6. De inwoner kan telkens na 6 maanden een premie ontvangen. De gemeenteraad stelt deze premie vast op nihil.	
3.4.5 Beschut werk [**PW**] 1. De **gemeente** biedt een **inwoner** een beschutte werkplek aan, als UWV heeft geadviseerd, dat dat nodig is. Dat is zo, als de inwoner alleen kan werken zodra het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van die inwoner. Inwoners met een **uitkering** van UWV en inwoners zonder werk kunnen ook in aanmerking komen voor een beschutte werkplek. Voor deze inwoners geldt dit artikel ook. 2. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen aangepast werk kunnen doen, een passende werkplek te bieden. 3. De gemeente biedt maximaal het aantal beschutte werkplekken aan, dat het Rijk de gemeente opdraagt. 4. Het kan zijn, dat een inwoner niet meteen een beschutte werkplek kan krijgen. Dat kan als de gemeente alle beschutte werkplekken voor het kalenderjaar al ingevuld heeft. De inwoner komt dan op een	**3.4.5 Beschut werk** [**PW**] 1. De **gemeente** biedt een **inwoner** een beschutte werkplek aan, als UWV heeft geadviseerd, dat dat nodig is. Dat is zo, als de inwoner alleen kan werken zodra het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van die inwoner. Inwoners met een **uitkering** van UWV en inwoners zonder werk kunnen ook in aanmerking komen voor een beschutte werkplek. Voor deze inwoners geldt dit artikel ook. 2. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen aangepast werk kunnen doen, een passende werkplek te bieden. 3. De gemeente biedt maximaal het aantal beschutte werkplekken aan, dat het Rijk de gemeente opdraagt. 4. Het kan zijn, dat een inwoner niet meteen een beschutte werkplek kan krijgen. Dat kan als de gemeente alle beschutte werkplekken voor het kalenderjaar al ingevuld heeft. De inwoner komt dan op een wachtlijst. De gemeente heeft hiervoor ‘Beleidsregels wachtlijst nieuw Beschut	Toegevoegd dat de gemeente ondersteuning kan bieden bij overbrugging van de periode op de wachtlijst (vanwege taakstelling)

wachtlijst. De gemeente heeft hiervoor 'Beleidsregels wachtlijst Nieuw Beschut Werk Fijnder' opgesteld. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl. Wel kan de gemeente de inwoner helpen om zich voor te bereiden op de beschutte werkplek.	Werk Fijnder 2022' opgesteld. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl.	
5. De gemeente biedt de volgende **voorzieningen** aan, zodat een inwoner beschut kan werken: a. wettelijke loonkostensubsidie; b. aanpassing van de werkplek of de werkomgeving; c. werk opsplitsen in kleinere taken; d. aanpassing van werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding.	5. De gemeente biedt de volgende **voorzieningen** aan, zodat een inwoner beschut kan werken: a. wettelijke loonkostensubsidie; b. aanpassing van de werkplek of de werkomgeving; c. werk opsplitsen in kleinere taken; d. aanpassing van werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding.	
6. De gemeente kan inwoners die in aanmerking komen voor beschut werk helpen om de stap naar beschut werk makkelijker te maken. De gemeente gebruikt daar de volgende voorzieningen voor: a. sociale activering; b. scholing; c. participatieplaats; of d. een vergelijkbare voorziening.	6. De gemeente kan voor inwoners die op de wachtlijst Beschut Werk staan ter overbrugging de volgende voorzieningen inzetten: a. sociale activering; b. participatieplaats; of c. een vergelijkbare voorziening. 7. De gemeente kan inwoners die in aanmerking komen voor beschut werk, helpen om de stap naar beschut werk makkelijker te maken. De gemeente gebruikt daar de volgende voorzieningen voor: a. sociale activering; b. scholing; c. participatieplaats; d. werkervaringsplaats; of e. een vergelijkbare voorziening.	
3.4.6 Hulp op de werkplek van een jobcoach [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**, Wsw] 1. De **gemeente** kan een **inwoner** een jobcoach aanbieden als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen. De gemeente kan ook een	~~**3.4.6 Hulp op de werkplek van een jobcoach**~~ ~~[**PW**, **IOAW**, **IOAZ**, Wsw]~~ ~~5. De **gemeente** kan een **inwoner** een jobcoach aanbieden als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen. De gemeente kan ook een **vergoeding** aan de werkgever geven voor het inzetten van een jobcoach.~~	Dit artikel verplaatsen naar een nieuw hoofdstuk 3.5. persoonlijke ondersteuning bij werk.

vergoeding aan de werkgever geven voor het inzetten van een jobcoach. 2. Het doel van de jobcoach is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen. De jobcoach kan de inwoner begeleiden bij zijn ontwikkeling op de werkplek. 3. De gemeente spreekt met de werkgever af hoe de jobcoach wordt ingezet. Deze afspraken komen in een overeenkomst met de werkgever te staan. 4. De gemeente heeft 'Beleidsregels jobcoaching Fijnder' opgesteld. Hierin wordt de maximale duur en de omvang van de begeleiding geregeld. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl.	~~6. Het doel van de jobcoach is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen. De jobcoach kan de inwoner begeleiden bij zijn ontwikkeling op de werkplek.~~ ~~7. De gemeente spreekt met de werkgever af hoe de jobcoach wordt ingezet. Deze afspraken komen in een overeenkomst met de werkgever te staan.~~ ~~8. De gemeente heeft 'Beleidsregels jobcoaching Fijnder' opgesteld. Hierin wordt de maximale duur en de omvang van de begeleiding geregeld. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl.~~	
3.4.7 Hulp bij een leer-werktraject [**PW**] 1. De **gemeente** kan een **jongere hulp** aanbieden bij het volgen van een leer-werktraject, als dit nodig is om de stap naar werk te zetten. Het moet gaan om jongeren: 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. Met startkwalificatie wordt bedoeld: een havo-, vwo- of mbo-diploma vanaf niveau 2. 2. De gemeente biedt hulp bij een leer-werktraject alleen aan, als de ondersteuning van **school** of werkgever onvoldoende is om het leer-werktraject te kunnen volgen.	**3.4.6 Hulp bij een leer- werktraject** [**PW**] 1. De **gemeente** kan een **jongere hulp** aanbieden bij het volgen van een leer-werktraject, als dit nodig is om de stap naar werk te zetten. Het moet gaan om jongeren: 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. Met startkwalificatie wordt bedoeld: een havo-, vwo- of mbo-diploma vanaf niveau 2. 2. De gemeente biedt hulp bij een leer-werktraject alleen aan, als de ondersteuning van **school** of werkgever onvoldoende is om het leer-werktraject te kunnen volgen.	Nummering aanpassen vanwege verplaatsing artikel 3.4.6. jobcoaching

3.4.8 Kortdurende loonkostensubsidie [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**, **Awb**] 1. De **gemeente** kan een werkgever die een **inwoner** in dienst neemt, voor een korte periode loonkostensubsidie geven. Dit doet de gemeente alleen, als de werkgever voor deze inwoner geen wettelijke loonkostensubsidie kan krijgen (zie artikel 3.4.9), en ook niet in aanmerking kan komen voor andere **vergoedingen** voor het in dienst nemen van de inwoner. 2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners die moeilijk aan het werk komen in dienst te nemen. Extra kosten die werkgevers maken voor het begeleiden van deze inwoners worden hiermee vergoed. 3. De loonkostensubsidie is maximaal 50% van het **Wettelijk minimumloon**, tot maximaal € 500 per maand. De loonkostensubsidie duurt maximaal 6 maanden, maar kan 1 keer worden verlengd met maximaal 6 maanden. 4. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties.	**3.4.7 Plaatsingssubsidie** [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**, **Awb**] 1. De **gemeente** kan een werkgever die een **inwoner** in dienst neemt, voor een korte periode plaatsingssubsidie geven. Dit doet de gemeente alleen, als de werkgever voor deze inwoner geen wettelijke loonkostensubsidie kan krijgen (zie artikel 3.4.8), en ook niet in aanmerking kan komen voor andere **vergoedingen** voor het in dienst nemen van de inwoner. 2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners die moeilijk aan het werk komen in dienst te nemen. Extra kosten die werkgevers maken voor het begeleiden van deze inwoners worden hiermee vergoed. 3. De plaatsingssubsidie is maximaal 50% van het **Wettelijk minimumloon**, tot maximaal € 500 per maand. De plaatsingssubsidie duurt maximaal 6 maanden, maar kan 1 keer worden verlengd met maximaal 6 maanden. 4. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties.	Tekstuele aanpassingen door naamswijziging. In afstemming intern en met de drie gemeenten.
3.4.9 Wettelijke loonkostensubsidie [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**, **Awb**] 1. De **gemeente** kent de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie toe als de **inwoner** bij de werkgever in dienst komt, maar niet het **wettelijk minimumloon** kan verdienen. De werkgever moet wel aan de voorwaarden van artikel 10d van de **Participatiewet** voldoen. 2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren	**3.4.8 Wettelijke loonkostensubsidie** [**PW, IOAW, IOAZ, Awb**] 1. De **gemeente** kent de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie toe als de **inwoner** bij de werkgever in dienst komt, maar niet het **wettelijk minimumloon** kan verdienen. De werkgever en inwoner moeten wel aan de voorwaarden van artikel 10d van de **Participatiewet** voldoen. 2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en productieverlies te vergoeden. 3. De gemeente stelt vast of het gaat om een inwoner die niet in staat is het wettelijk	Vanuit de wettelijke verplichtingen uit het Breed Offensief is de procedure beschreven, waar mogelijk is deze regionaal afgestemd om eenduidigheid voor de werkgever en inwoner te creëren. Aanvulling op lid 3 is verplicht. Toevoeging lid 6 verplicht artikel, het aantal weken is in lijn met de regionale afspraken.

inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en productieverlies te vergoeden. 3. De gemeente stelt vast of het gaat om een inwoner die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Om te bepalen hoe productief de inwoner op de werkplek zal zijn (welke loonwaarde hij heeft), past de gemeente een erkende methode toe. 4. De loonkostensubsidie aan de werkgever hangt af van de loonwaarde. De hoogte van de loonkostensubsidie is maximaal 70% van het **wettelijk** minimumloon. Daar komen nog de wettelijke vakantietoeslag en een **vergoeding** voor werkgeverslasten bij. 5. Totdat de loonwaarde is gemeten, kan de gemeente de werkgever maximaal 6 maanden een vaste maandelijkse loonkostensubsidie toekennen van maximaal 50% van het wettelijk **minimumloon**. Daar komen nog de wettelijke vakantietoeslag en een vergoeding voor werkgeverslasten bij.	minimumloon te verdienen. Om te bepalen hoe productief de inwoner op de werkplek zal zijn (welke loonwaarde hij heeft), past de gemeente een erkende methode toe. Dit kan ook vastgesteld worden na het begin van het dienstverband of proefplaatsing door inzet van de Praktijkroute. 4. De loonkostensubsidie aan de werkgever hangt af van de loonwaarde. De hoogte van de loonkostensubsidie is maximaal 70% van het **wettelijk** minimumloon. Daar komen nog de wettelijke vakantietoeslag en een **vergoeding** voor werkgeverslasten bij. 5. Totdat de loonwaarde is gemeten, kan de gemeente de werkgever maximaal 6 maanden een vaste maandelijkse loonkostensubsidie toekennen van maximaal 50% van het wettelijk **minimumloon**. Daar komen nog de wettelijke vakantietoeslag en een vergoeding voor werkgeverslasten bij. 6. De gemeente stelt binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever plaatsingssubsidie van toepassing is.	
3.4.10 Low-riskpolis Vervallen **3.4.11 Scholing** **[PW, IOAW, IOAZ]** **3.4.12 Hulp bij het leren van de Nederlandse taal** **[PW, IOAW, IOAZ]** **3.4.13 Kinderopvang** **[PW, IOAW, IOAZ, Wet kinderopvang]** **3.4.14 Andere voorzieningen en vergoedingen** **[PW, IOAW, IOAZ]**	**3.4.9 Low-riskpolis** Vervallen **3.4.10 Scholing** **[PW, IOAW, IOAZ]** **3.4.11 Hulp bij het leren van de Nederlandse taal** **[PW, IOAW, IOAZ]** **3.4.12 Kinderopvang** **[PW, IOAW, IOAZ, Wet kinderopvang]** **3.4.13 Andere voorzieningen en vergoedingen** **[PW, IOAW, IOAZ]**	Wijzingen van nummering van de artikelen

	3.4.14 Innovatie **[PW, IOAW, IOAZ]** 1. De gemeente kan – binnen de kaders van de uitgangspunten van dit hoofdstuk – als experiment andere voorzieningen inzetten als dat nodig is om de kans op werk te vergroten 2. Het doel van het experiment is om in het belang van de inwoners, nieuwe voorzieningen en werkwijzen te onderzoeken. 3. Een experiment duurt niet langer dan drie jaar. Wanneer de uitkomst van het experiment reden geeft om de verordening aan te passen, kan de periode van het experiment verlengd worden tot het moment dat de nieuwe verordening geldig is.	Nieuw artikel opnemen in aanvulling op de reguliere dienstverlening. Hierover heeft regionale en interne afstemming plaatsgevonden.
	3.5 Persoonlijke ondersteuning bij werk en andere voorzieningen	Vanuit de wettelijke verplichtingen in het Breed Offensief is deze paragraaf toegevoegd. Omdat het specifieke voorzieningen betreft die worden ingezet bij werk.
	3.5.1 Aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk en andere voorzieningen **[PW, IOAW, IOAZ]** 1. De gemeente kan ambtshalve of op aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken voor een inwoner met een arbeidsbeperking. 2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen is er sprake van individueel maatwerk. Verder gelden, naast artikel 2.3.2., de volgende voorwaarden: a. de inwoner behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten; b. de inwoner kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen; c. de voorziening komt niet in aanmerking voor vergoeding vanuit de UWV werkvoorzieningen (www.uwv.nl/particulieren/voorzieningen) d. het betreft geen universeel beschermingsmiddel 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;	Vanuit het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden. In regionale afstemming tot deze artikelen gekomen.

	f. de kosten van de voorziening moeten proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten uit het werk dan wel de opbrengsten van uitstroom naar werk. 3. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 26 weken na de start van de arbeidsovereenkomst zijn ontvangen, tenzij op het moment van de start van de arbeidsovereenkomst de noodzaak voor ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn. 4. De gemeente kan een deskundig advies inwinnen, als dit noodzakelijk is om een aanvraag te beoordelen. 5. De gemeente stemt met de werkgever en werknemer de wijze af waarop de ondersteuning wordt geboden, de intensiteit in duur en aantal uren en legt dit vast in een beschikking.	
	3.5.2 Persoonlijke ondersteuning bij werk **[PW, IOAW, IOAZ, Wsw]** 1. De gemeente kan persoonlijke ondersteuning bij werk verstrekken in de vorm van: a. jobcoaching in natura door middel van een jobcoach die werkzaam is bij Fijnder of door Fijnder is gecontracteerd. b. een subsidie aan de werkgever voor het organiseren van een interne of externe jobcoach; c. subsidie aan de werkgever voor interne werkbegeleiding	Vanuit het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden.
3.4.6 Hulp op de werkplek van een jobcoach [**PW**, **IOAW**, **IOAZ**, Wsw] 1. De **gemeente** kan een **inwoner** een jobcoach aanbieden als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen. De gemeente kan ook een **vergoeding** aan de werkgever geven voor het inzetten van een jobcoach. 2. Het doel van de jobcoach is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen. De jobcoach kan de inwoner begeleiden bij zijn ontwikkeling op de werkplek. 3. De gemeente spreekt met de werkgever af hoe de jobcoach	**3.5.3 Hulp op de werkplek van een jobcoach** **[PW, IOAW, IOAZ, Wsw]** 1. De **gemeente** kan een **inwoner** een jobcoach vanuit Fijnder aanbieden als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen. De gemeente kan ook een **vergoeding** aan de werkgever geven voor het inzetten van een jobcoach. 2. Het doel van de jobcoach is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen. De jobcoach kan de inwoner begeleiden bij zijn ontwikkeling op de werkplek. 3. De gemeente spreekt met de werkgever af hoe de jobcoach wordt ingezet. Deze afspraken komen in een overeenkomst met de werkgever te staan.	Vanuit het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden, procedures en eisen. In regionale afstemming is tot deze voorwaarden gekomen. Daarnaast zijn artikelen vanuit de ‘Beleidsregels jobcoaching Fijnder 2022 en volgende jaren hier in opgenomen.

wordt ingezet. Deze afspraken komen in een overeenkomst met de werkgever te staan. 4. De gemeente heeft 'Beleidsregels jobcoaching Fijnder' opgesteld. Hierin wordt de maximale duur en de omvang van de begeleiding geregeld. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl.	4. De jobcoaching wordt ingezet voor een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden, na deze periode kan jobcoaching eenmalig verlengd worden met 6 maanden. 5. Een externe jobcoach dient werkzaam te zijn bij een erkende Jobcoachorganisatie, op basis van het erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV. Deze is vindbaar op www.uwv.nl. 6. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt de gemeente deze bij voorrang aan. 7. Voor jobcoaching door een erkende jobcoach worden de begeleidingsniveaus 'licht', 'midden' en 'intensief' gehanteerd. Voor welk niveau van jobcoaching in een situatie wordt gekozen hangt af van de ondersteuningsbehoefte aan jobcoaching van een werknemer in deze situatie. Voor iedere werknemer die jobcoaching gaat krijgen, wordt vastgesteld voor welk maximumbedrag die werknemer jobcoaching kan krijgen. 8. De maximumbedragen zijn gebaseerd op de normbedragen voorzieningen van het UWV zoals die zijn gepubliceerd in het geldende Besluit normbedragen voorzieningen UWV. Bij wijziging van de normbedragen door het UWV worden de vergoedingen overeenkomstig aangepast met ingang van het nieuwe kalenderjaar.	
	3.5.4 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching **[PW, IOAW, IOAZ, Wsw]** 1. De gemeente kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever. 2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan op basis van artikel 3.5.3 worden verleend. Daarnaast als: a. er een coachingsplan is vastgesteld waarin beschreven staat welke activiteiten een jobcoach uitvoert, de voortgang van de jobcoaching en hoe de evaluatie plaatsvindt; b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching aansluit bij de werknemer; c. de werknemer voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.	Vanuit het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden, procedures en eisen. Ook gezien het aanvraagrecht van de werkgever.

	3.5.5 Subsidie voor interne werkbegeleiding **[PW, IOAW, IOAZ, Wsw]** 1. De gemeente kan een subsidie verlenen als de begeleiding aanzienlijk boven de gebruikelijke begeleiding op de werkvloer gaat. De subsidie kan verleend worden aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. 2. De gemeente kan de werkgever een training aanbieden voor medewerkers om ze te trainen in het bieden van interne werkbegeleiding.	Vanuit het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden, procedures en eisen. Ook gezien het aanvraagrecht van de werkgever.
	3.5.6 Ondersteuning bij een visuele of motorische beperking **[PW, IOAW, IOAZ, Wsw]** De gemeente 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.	Vanuit de wettelijke verplichtingen in het Breed Offensief is dit artikel toegevoegd. In regionale afstemming is tot deze voorwaarden gekomen.
	3.5.7 Ondersteuning door de inzet van een meeneembare voorziening **[PW, IOAW, IOAZ, Wsw]** 1. De gemeente 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. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan de gemeente besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.	Vanuit de wettelijke verplichtingen in het Breed Offensief is dit artikel toegevoegd. In regionale afstemming is tot deze voorwaarden gekomen.
	3.5.8 Ondersteuning door de inzet van een vervoersvoorziening **[PW, IOAW, IOAZ, Wsw]** 1. De gemeente kan een vervoersvoorziening toekennen aan de inwoner 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. De vervoersvoorziening van de werkgever wordt gezien als voorliggende voorziening. 3. De gemeente biedt in redelijkheid en billijkheid een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:	Vanuit de wettelijke verplichtingen in het Breed Offensief is dit artikel toegevoegd. In regionale afstemming is tot deze voorwaarden gekomen.

	a. de inwoner kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en b. kan niet carpoolen; en c. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer. 4. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt. Bij reizen met eigen vervoer worden de reiskosten vergoed tot een bedrag van de maximale onbelaste kilometervergoeding (vastgesteld door de Belastingdienst). Bij reizen met openbaar vervoer wordt de vergoeding gebaseerd op de goedkoopst en meest adequate wijze van reizen.	
3.5 Tegenprestatie **3.5.1 Doel van de tegenprestatie** **3.5.2 Voorwaarden tegenprestatie** **3.5.3 Duur en omvang tegenprestatie** **3.6 Meedoen in de samenleving** **3.6.1 Herstelgerichte ondersteuning** **3.6.2 Wmo Integrale Ondersteuning** **3.6.3 Begeleiding individueel** **3.6.4 Vervoer in de eigen omgeving** **3.6.5 Rolstoel** **3.6.6 Aanpassing of vervanging voorziening** **3.7 Inburgeren** **3.7.1 Kernpunten van het inburgeringstraject**	**3.6 Tegenprestatie** **3.6.1 Doel van de tegenprestatie** **3.6.2 Voorwaarden tegenprestatie** **3.6.3 Duur en omvang tegenprestatie** **3.7 Meedoen in de samenleving** **3.7.1 Herstelgerichte ondersteuning** **3.7.2 Wmo Integrale Ondersteuning** **3.7.3 Begeleiding individueel** **3.7.4 Vervoer in de eigen omgeving** **3.7.5 Rolstoel** **3.7.6 Aanpassing of vervanging voorziening** **3.8 Inburgeren** **3.8.1 Kernpunten van het inburgeringstraject**	Nummering van de paragrafen aanpassen vanwege het invoegen van een nieuwe paragraaf.
	13 Begrippenlijst **Interne werkbegeleiding**: dagelijkse werkbegeleiding bij de werkgever door een medewerker in dienst van de werkgever. **Jobcoaching:** door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan inwoners met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van werk. **Praktijkroute:** het proces om de inwoner toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen. Dit gebeurd door het vaststellen van de loonwaarde op de werkplek.	Toegevoegd aan de begrippenlijst vanwege wettelijke verplichting vanuit Breed Offensief.

	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. Voor de Wsw doelgroep kan de inlener gezien worden als werkgever. **Werknemer:** persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever of waar de werkgever van plan is om een dienstverband aan te bieden.	