

Wijziging Verordening sociaal domein gemeente Oost Gelre

De raad van de gemeente Oost Gelre,

gezien het voorstel van het college van de gemeente Oost Gelre van 30 mei 2023,

BESLUIT:

- De Verordening sociaal domein gemeente Oost Gelre met terugwerkende kracht per 1 juli 2023 te wijzigen, conform het bij dit voorstel behorende overzicht van wijzigingen.

Vastgesteld in de openbare vergadering van 4 juli 2023.

de raadsgriffier (plv),
W.H.J.M. te Brake

de voorzitter,
A.H. Bronsvort

Was – wordt lijst Verordening sociaal domein (Oost Gelre)	
Verordening sociaal domein 2023 WAS	Verordening sociaal domein 2023 WORDT
<p>Stap 3: Aanvraag 2.3.1. Aanvraag [Jeugdwet, Wmo, PW, IOAW, IOAZ, Wgs, Llv, Awb]</p> <ol style="list-style-type: none"> De inwoner kan een aanvraag doen, nadat het onderzoek naar de hulpvraag is afgerond. De aanvraag kan schriftelijk en in bepaalde gevallen ook digitaal worden gedaan. Het doel van de aanvraag is te bepalen of de gemeente hulp gaat verlenen en zo ja, welke vorm die hulp dan heeft. De inwoner kan in ieder geval voor de volgende vormen van hulp direct een aanvraag doen: <ol style="list-style-type: none"> een bijstandsuitkering voor levensonderhoud, voor inwoners van 27 jaar of ouder; een IOAW- of IOAZ-uitkering; leerlingenvervoer. 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 	<p>Stap 3: Aanvraag 2.3.1. Aanvraag [Jeugdwet, Wmo, PW, IOAW, IOAZ, Wgs, Llv, Awb]</p> <ol style="list-style-type: none"> De inwoner kan een aanvraag doen, nadat het onderzoek naar de hulpvraag is afgerond. De aanvraag kan schriftelijk en in bepaalde gevallen ook digitaal worden gedaan. Het doel van de aanvraag is te bepalen of de gemeente hulp gaat verlenen en zo ja, welke vorm die hulp dan heeft. De inwoner kan in ieder geval direct een aanvraag doen voor de volgende vormen van hulp: <ol style="list-style-type: none"> een bijstandsuitkering voor levensonderhoud, voor inwoners van 27 jaar of ouder; een IOAW- of IOAZ-uitkering; leerlingenvervoer; persoonlijke ondersteuning bij werk en voorzieningen die het werk ondersteunen. 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: <ol style="list-style-type: none"> gehuwden en één van de echtgenoten 27 jaar of ouder is; inwoners die uiterlijk een jaar voorafgaand aan de aanvraag ingeschreven hebben gestaan bij het pro- of vso onderwijs. Deze uitzondering duurt een jaar; inwoners met een medische uren beperking; inwoners die loonkostensubsidie ontvangen. <p>Zij kunnen de melding en aanvraag op hetzelfde moment doen.</p>

<p>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.</p> <p>4. Het gesprek met een medewerker vindt dan plaats nadat de aanvraag is ingediend, tenzij een gesprek niet nodig is omdat de situatie duidelijk genoeg is.</p> <p>5. De inwoner gebruikt een aanvraagformulier van de gemeente, om een aanvraag te doen.</p> <p>6. Een aanvraag wordt gedaan bij de gemeente, behalve als het gaat om een digitale aanvraag voor een bijstandsuitkering voor levensonderhoud, IOAW of voor een IOAZ -uitkering. Aanvragen voor een bijstandsuitkering levensonderhoud en IOAW worden gedaan via de website van UWV (www.werk.nl). In bijzondere situaties kan een uitkering voor levensonderhoud ook schriftelijk worden aangevraagd. Als het gaat om een aanvraag voor een IOAZ uitkering, dan kan de inwoner voor meer informatie en het indienen van een aanvraag contact opnemen met ROZ via de website www.rozgroep.nl.</p>	<p>4. Het gesprek met een medewerker vindt dan plaats nadat de aanvraag is ingediend, tenzij een gesprek niet nodig is omdat de situatie duidelijk genoeg is.</p> <p>5. De inwoner gebruikt een aanvraagformulier van de gemeente, om een aanvraag te doen.</p> <p>6. 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.</p> <p>7. Een aanvraag wordt gedaan bij de gemeente, behalve als het gaat om een digitale aanvraag voor een bijstandsuitkering voor levensonderhoud, IOAW of voor een IOAZ -uitkering. Aanvragen voor een bijstandsuitkering levensonderhoud en IOAW worden gedaan via de website van UWV (www.werk.nl). In bijzondere situaties kan een uitkering voor levensonderhoud ook schriftelijk worden aangevraagd. Als het gaat om een aanvraag voor een IOAZ uitkering, dan kan de inwoner voor meer informatie en het indienen van een aanvraag contact opnemen met ROZ via de website www.rozgroep.nl.</p>	
<p>3.1 Voor wie? [PW, IOAW, IOAZ, Wmo, Wib]</p> <p>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:</p> <p>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;</p>	<p>3.1 Voor wie? [PW, IOAW, IOAZ, Wmo, Wib]</p> <p>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:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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</p>	

<ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inwoners met een beperking; b. Inwoners met een langdurig psychisch of psychosociaal probleem. <p>3. De gemeente zorgt voor begeleiding en ondersteuning voor inburgeringsplichtigen.</p>	<p>of passend werk te vinden, of leidt hen naar passende hulpverlening of zorg.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Inwoners met een beperking; b. Inwoners met een langdurig psychisch of psychosociaal probleem. <p>3. De gemeente zorgt voor begeleiding en ondersteuning voor inburgeringsplichtigen.</p>	
<p>3.4 Voorzieningen – werk [Wsw, PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>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 arbeidsmatige dagbesteding tot regulier werk. Daarbij hoort ook de mogelijkheid om een stapje terug te doen als het even wat minder gaat.</p>	<p>3.4 Voorzieningen – werk [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <p>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 arbeidsmatige dagbesteding tot regulier werk. Daarbij hoort ook de mogelijkheid om een stapje terug te doen als het even wat minder gaat.</p> <p>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.</p> <p>3. Sommige voorzieningen worden aan werkgevers verstrekt, zoals loonkostensubsidie. Dit kan ambts-halve of op aanvraag van de werkgever.</p>	

- | | |
|--|---|
| <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. proefplaatsing; b. werkervaringsplaats; c. participatieplaats; d. sociale activering; e. beschut werk; f. hulp op de werkplek van een jobcoach; g. hulp bij een leerwerktraject; h. kortdurende loonkostensubsidie; i. wettelijke loonkostensubsidie; j. vervallen k. scholing; l. ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal; m. kinderopvang; n. werk aanvaardingspremie <p>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, mantel-</p> | <p>De gemeente houdt zich aan het preferente proces loonkostensubsidie dat voort komt uit landelijke samenwerkingsovereenkomsten. Deze zijn te vinden op de website (www.fijnder.nl)</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. proefplaatsing; b. werkervaringsplaats; c. participatieplaats; d. sociale activering; e. beschut werk; f. vervallen g. hulp bij een leerwerktraject; h. plaatsingsubsidie; i. wettelijke loonkostensubsidie; j. vervallen k. scholing; l. ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal; m. kinderopvang; n. werk aanvaardingspremie <p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>8. De gemeente zendt ieder jaar het jaarverslag aan de gemeenteraad met daarin de doeltreffendheid en de effecten van de inzet van de voorzieningen.</p> |
|--|---|

<p>zorg, wettelijke verplichtingen en de beschikbaarheid van budget. Gaat het om hulp-op-maat, dan zijn ook de voorwaarden uit artikel 2.3.2 van toepassing.</p> <p>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.</p>		
<p>3.4.1 Proefplaatsing [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>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.</p> <p>2. Bij het aanbieden van een proefplaats betreft de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner.</p> <p>3. Het doel van de proefplaatsing is dat de werkgever kan kijken of de inwoner geschikt is voor het werk.</p> <p>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.</p> <p>5. De proefplaatsing is alleen mogelijk als de werkgever de inwoner goed begeleidt tijdens de proefplaatsing. Hierover 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.</p> <p>6. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.</p>	<p>3.4.1 Proefplaatsing [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>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.</p> <p>2. Bij het aanbieden van een proefplaatsing betreft de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner.</p> <p>3. Het doel van de proefplaatsing is dat de werkgever kan kijken of de inwoner geschikt is voor het werk.</p> <p>4. Als de inwoner geschikt is voor het werk volgt er een dienstverband. Dit is een voorwaarde bij een proefplaatsing.</p> <p>5. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties.</p> <p>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 proefplaatsing. Wordt de proefplaatsing niet omgezet in dienstverband dan moet de werkgever uitleggen wat hij heeft gedaan om de inwoner te begeleiden.</p> <p>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 van 6 maanden. Bij een proefplaatsing tussen de 2 tot 6 maanden volgt een dienstverband van minimaal 12 maanden.</p> <p>8. De gemeente weigert de toestemming bedoeld in het eerste lid als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met kortdurende loonkostensubsidie.</p>	
<p>3.4.3 Participatieplaats [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>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 inwo-</p>	<p>3.4.3 Participatieplaats [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>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.</p>	

<p>ner moet 27 jaar of ouder zijn. De participatieplaats wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeente, de werkgever en de inwoner.</p> <p>2. Bij het aanbieden van een participatieplaats betreft de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner.</p> <p>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.</p> <p>4. Een participatieplaats duurt maximaal 2 jaar. Dit kan met 2 keer 1 jaar worden verlengd als daardoor de arbeidskansen groter worden.</p> <p>5. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties.</p> <p>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.</p>	<p>2. Bij het aanbieden van een participatieplaats betreft de gemeente de mogelijkheden, interesses en vaardigheden van de inwoner.</p> <p>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.</p> <p>4. Een participatieplaats duurt maximaal 2 jaar. Dit kan met 2 keer 1 jaar worden verlengd als daardoor de arbeidskansen groter worden.</p> <p>5. Het werk mag geen andere werknemers bij hetzelfde bedrijf verdringen. Ook mag er geen oneerlijke concurrentie ontstaan met andere organisaties.</p> <p>6. De inwoner kan telkens na 6 maanden een premie ontvangen. De gemeenteraad stelt deze premie vast op nihil.</p>	
<p>3.4.5 Beschut werk [PW]</p> <p>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 aan-</p>	<p>3.4.5 Beschut werk [PW]</p> <p>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.</p> <p>2. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen aangepast werk kunnen doen, een passende werkplek te bieden.</p> <p>3. De gemeente biedt maximaal het aantal beschutte werkplekken aan, dat het Rijk de gemeente opdraagt.</p>	

<p>merking komen voor een beschutte werkplek. Voor deze inwoners geldt dit artikel ook.</p> <p>2. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen aangepast werk kunnen doen, een passende werkplek te bieden.</p> <p>3. De gemeente biedt maximaal het aantal beschutte werkplekken aan, dat het Rijk de gemeente opdraagt.</p> <p>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 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.</p> <p>5. De gemeente biedt de volgende voorzieningen aan, zodat een inwoner beschut kan werken:</p> <ol style="list-style-type: none"> wettelijke loonkostensubsidie; aanpassing van de werkplek of de werkomgeving; werk opsplitsen in kleinere taken; aanpassing van werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding. <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> sociale activering; scholing; participatieplaats; of een vergelijkbare voorziening. 	<p>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 Werk Fijnder' opgesteld. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl.</p> <p>5. De gemeente biedt de volgende voorzieningen aan, zodat een inwoner beschut kan werken:</p> <ol style="list-style-type: none"> wettelijke loonkostensubsidie; aanpassing van de werkplek of de werkomgeving; werk opsplitsen in kleinere taken; aanpassing van werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding. <p>6. De gemeente kan voor inwoners die op de wachtlijst Beschut Werk staan ter overbrugging de volgende voorzieningen inzetten:</p> <ol style="list-style-type: none"> sociale activering; participatieplaats; of een vergelijkbare voorziening. <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> sociale activering; scholing; werkervaringsplaats; of een vergelijkbare voorziening. 	
---	--	--

<p>3.4.6 Hulp op de werkplek van een jobcoach [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De gemeente kan een inwoner een jobcoach aanbieden of de werkgever daarvoor een vergoeding geven als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen. 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. 	<p>3.4.6 Hulp op de werkplek van een jobcoach [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>De gemeente kan een inwoner een jobcoach aanbieden of de werkgever daarvoor een vergoeding geven als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.</u> 2. <u>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.</u> 3. <u>De gemeente spreekt met de werkgever af hoe de jobcoach wordt ingezet. Deze afspraken komen in een overeenkomst met de werkgever te staan.</u> 4. <u>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 .</u> 	
<p>3.4.7 Hulp bij een leer-werktraject [PW]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>3.4.6 Hulp bij een leer-werktraject [PW]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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. 	

<p>het leer-werktraject te kunnen volgen.</p>		
<p>3.4.8 Kortdurende loonkosten-subsidie [PW, IOAW, IOAZ, Awb]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 (zie artikel 3.4.9) kan krijgen, 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. 	<p>3.4.7 Plaatsingssubsidie [PW, IOAW, IOAZ, Awb]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 (zie artikel 3.4.8) kan krijgen, 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. 	
<p>3.4.9 Wettelijke loonkostensubsidie [PW, IOAW, IOAZ, Awb]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 inwoners met een 	<p>3.4.8 Wettelijke loonkostensubsidie [PW, IOAW, IOAZ, Awb]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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. 	

<p>arbeidsbeperking in dienst te nemen en productieverlies te vergoeden.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Dit kan ook vastgesteld worden na het begin van het dienstverband of proefplaatsing door inzet van de Praktijkroute.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6. De gemeente stelt binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever plaatsingsubsidie van toepassing is.</p>	
<p>3.4.10 Vervallen</p> <p>3.4.11 Scholing [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>3.4.12 Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>3.4.13 Kinderopvang [PW, IOAW, IOAZ, Wet kinderopvang]</p> <p>3.4.14 Werk aanvaardingspremie [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>3.4.15 Andere voorzieningen en vergoedingen [PW, IOAW, IOAZ]</p>	<p>3.4.9 Vervallen</p> <p>3.4.10 Scholing [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>3.4.11 Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>3.4.12 Kinderopvang [PW, IOAW, IOAZ, Wet kinderopvang]</p> <p>3.4.13 Werk aanvaardingspremie [PW, IOAW, IOAZ]</p> <p>3.4.14 Andere voorzieningen en vergoedingen [PW, IOAW, IOAZ]</p>	
	<p>3.4.15 Innovatie [PW, IOAZ, IOAW]</p> <p>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</p>	

	<ol style="list-style-type: none"> 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. 4. 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. 	
	<p>3.4a Persoonlijke ondersteuning bij werk en andere voorzieningen</p>	
	<p>3.4a.1 Aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk en andere voorzieningen [PW, IOAW, IOAZ]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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; 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. 	
	<p>3.4a.2 Persoonlijke ondersteuning bij werk [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De gemeente kan persoonlijke ondersteuning bij werk verstrekken in de vorm van: <ol style="list-style-type: none"> a. jobcoaching in natura door middel van een jobcoach die werkzaam is bij Fijnder of door Fijnder is gecontracteerd. 	

	<ul style="list-style-type: none"> b. een subsidie aan de werkgever voor het organiseren van een interne of externe jobcoach; c. subsidie aan de werkgever voor interne werkbegeleiding 	
<p>3.4.6 Hulp op de werkplek van een jobcoach [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De gemeente kan een inwoner een jobcoach aanbieden of de werkgever daarvoor een vergoeding geven als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen. 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. 	<p>3.4a.3 Hulp op de werkplek van een jobcoach [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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 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 intrekingskader 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. 	
	<p>3.4a.4 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> 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.	
	<p>3.4a.5 Subsidie voor interne werkbegeleiding [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. De gemeente kan de werkgever een training aanbieden voor medewerkers om ze te trainen in het bieden van interne werkbegeleiding. 	
	<p>3.4a.6 Ondersteuning bij een visuele of motorische beperking [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <p>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.</p>	
	<p>3.4a.7 Ondersteuning door de inzet van een meeneembare voorziening [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> De gemeente 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. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan de gemeente besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken. 	
	<p>3.4a.8 Ondersteuning door de inzet van een vervoersvoorziening [PW, IOAW, IOAZ, Wsw]</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. De vervoersvoorziening van de werkgever wordt gezien als voorliggende voorziening. De gemeente biedt in redelijkheid en billijkheid een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: <ol style="list-style-type: none"> de inwoner kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en kan niet carpoolen; en het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer. <p>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</p> 	

	<p>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.</p>	
<p>7.5 Kind regeling [PW, Gemeentewet] De gemeente wil kinderen helpen die opgroeien in armoede, zodat ze zich kunnen ontwikkelen en mee kunnen doen aan sociale, culturele en sportieve activiteiten. De gemeente heeft maatregelen genomen om deze kinderen te ondersteunen. Deze maatregelen zijn vastgelegd in 'Beleidsregels meedoen gemeente Oost Gelre'. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl. Daarin is geregeld wanneer een inwoner in aanmerking kan komen voor ondersteuning en hoe hoog de ondersteuning dan is.</p>	<p>7.5 Meedoen regeling [PW, Gemeentewet] De gemeente wil kinderen helpen die opgroeien in armoede, zodat ze zich kunnen ontwikkelen en mee kunnen doen aan sociale, culturele en sportieve activiteiten. De gemeente heeft maatregelen genomen om deze kinderen te ondersteunen. Deze maatregelen zijn vastgelegd in 'Beleidsregels meedoen gemeente Oost Gelre' en in deze verordening. De geldende beleidsregels zijn te vinden op www.overheid.nl.</p> <p>7.5.1 Doelgroep meedoenregeling voor kinderen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een aanvrager moet voldoen aan de volgende voorwaarden: <ol style="list-style-type: none"> a. Staat ingeschreven in de Basis Registratie Personen (BRP) van de gemeente Oost Gelre; b. Beschikte in de twee maanden voorafgaand aan de aanvraag en op het moment van aanvraag over een inkomen dat niet hoger was dan 130% van de voor hem geldende bijstandsnorm en niet over vermogen boven de vermogensgrens. 2. Als het inkomen van de aanvrager hoger is dan 130% van de voor hem geldende bijstandsnorm wordt de eigen draagkracht berekend. 3. De faciliteiten en regelingen worden telkens voor één kalenderjaar toegekend. Als de situatie niet verandert wordt dit vanzelf verlengd. <p>7.5.2 Inhoud meedoenregeling voor kinderen Vanuit de meedoenregeling voor kinderen kunnen de volgende zaken worden vergoed:</p> <p>7.5.2.1 Vergoeding zwemlessen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De gemeente vergoedt zwemles voor kinderen van aanvrager die het zwemdiploma A nog niet hebben. Deze vergoeding ontvangt de ouder in de vorm van een voucher in de meedoenapplicatie. 2. De vergoeding stopt zodra: 	

	<ul style="list-style-type: none">a. Het zwemdiploma A is behaald; ofb. De zwemles wordt beëindigd vóór het behalen van het zwemdiploma A. <p>3. De vergoeding wordt rechtstreeks aan het zwembad betaald, nadat de inwoner de voucher bij het zwembad heeft ingeleverd.</p> <p>7.5.2.2 Participatieregeling voor kinderen van 0-18 jaar</p> <ul style="list-style-type: none">1. De gemeente geeft een vergoeding van € 350,- per kalenderjaar, voor het betalen van activiteiten die bedoeld zijn voor educatie, sport, cultuur of participatie voor ieder kind binnen het gezin van aanvrager in de leeftijd van 0 tot 18 jaar.2. Deze activiteiten of producten kunnen worden uitgezocht in de meedoenapplicatie van Fijnder. Nadat een activiteit of product is uitgezocht krijgt de inwoner een voucher die kan worden gescand bij betaling van de activiteit. Fijnder betaalt de vergoeding hiermee rechtstreeks aan de organisatie of persoon die de activiteit aanbiedt. <p>7.5.2.3 Verstrekking van computer</p> <ul style="list-style-type: none">1. De gemeente verstrekt één computerconfiguratie aan een gezin tot een maximum bedrag van € 500,- aan aanvrager voor zijn kind(eren) tot 18 jaar in het voortgezet- of beroepsonderwijs.2. Eén keer per 5 jaar kan een computerconfiguratie worden aangeschaft bij een verkoper aangesloten bij de meedoenapplicatie van Fijnder.
--	--