

Verordening Werk en Participatie Gooise Meren 2023

De raad van de gemeente Gooise Meren,

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van de gemeente Gooise Meren van **14-02-2024**;

gelet op de artikelen 7, 8a, 9, 10, 10a, 10b, 10c, 10d, 10da en 10f van de Participatiewet (Pw), en ook de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet; art. 34, eerste lid, onderdeel b, art. 35, onderdeel d, en art. 36 en 38a van de IOAW en art. 35, onderdeel d en art. 38a van de IOAZ;

besluit vast te stellen de volgende Verordening Werk en Participatie Gooise Meren 2023:

1.1 Inleiding

In deze verordening staan de regels over werken en participatie in het kader van de Pw, IOAW, IOAZ. De regels in deze verordening vullen de regels aan van de Pw. Het zijn regels op hoofdlijnen én regels waarin bepaalde zaken verder zijn uitgewerkt. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de regels in deze verordening.

De begrippen en afkortingen die in deze verordening worden gebruikt, worden beschreven in de bijlage 'Begrippen- en afkortingenlijst'.

1.1.1 Waarom deze regels?

De gemeente is verantwoordelijk voor mensen die kunnen werken, maar daarbij ondersteuning nodig hebben. Er kan ook financiële ondersteuning geboden worden, zoals de bijstand. De gemeente zet sterk in op het realiseren van een arbeidsmarkt waarbij iedereen meedoet. Met betrokken werkgevers worden meer banen, 'werkopstap-plekken' (werkervaringsplaats) en leerplekken gerealiseerd. Voor mensen met een arbeidsbeperking kan de gemeente een beschutte werkplek aanbieden. Daarnaast wordt maatwerkbegeleiding aangeboden aan werkzoekende inwoners om aan het werk te gaan. Deze aanpak wordt verbreed naar begeleiding van school naar werk en van werk naar werk. Voor mensen die bijstand hebben is de bedoeling van de gemeente hen nog beter te helpen, bijvoorbeeld door werkervaringsplekken toe te staan of (andere) regels te verruimen.

Deze verordening is op 27 juli 2023 besproken met de Adviesraad werk en inkomen (ARWI). Tijdens de constructieve gesprekken met de leden van de ARWI zijn verbeterpunten en suggesties aan de orde gekomen die in de nu voorliggende versie zijn verwerkt.

1.1.2 Kernwaarden

'Meedoen' is het algemene resultaat of maatschappelijke effect dat Gooise Meren nastreeft met de inrichting van het sociaal domein. De kernwaarden rondom 'meedoen' geven aan wat Gooise Meren belangrijk vindt als het gaat om het meedoen van inwoners:

- Inwoners zijn zoveel mogelijk zelfredzaam en leveren naar vermogen bijdragen op economisch, sociaal en maatschappelijk vlak, ook door ondersteuning van anderen
- Inwoners profiteren in gelijke mate van collectieve en - zo nodig - individuele maatwerkvoorzieningen. Iedereen kan meedoen, als het gaat om wonen, arbeid, zich kunnen verplaatsen, vrije tijd doorbrengen door middel van sport, spel en deelname aan cultuur. En niemand valt 'buiten de boot'
- Inwoners kunnen invloed uitoefenen op de beleidsontwikkeling en dienstverlening
- Bijzondere groepen (bijvoorbeeld mensen met een beperking, chronisch zieken en ouderen) kunnen zoveel mogelijk meedoen aan de reguliere arbeidsmarkt, het reguliere onderwijs etc.

1.1.3 Uitgangspunten

De regels in deze verordening zijn geschreven vanuit een aantal uitgangspunten. De regels:

- zijn bedoeld om de bovengenoemde doelen te realiseren en knelpunten van inwoners op te lossen;
- zijn goed leesbaar;
- regelen niet meer dan nodig is;
- houden de administratieve lasten van gemeente en inwoners zo laag mogelijk;
- kunnen goed uitgevoerd worden en zijn duidelijk voor de inwoners;
- zijn onderling afgestemd op elkaar;

- volgen de wettelijke regels, maar wijken daar soms vanaf als dat nodig is om de doelen van de wetgever te realiseren of belangrijke internationale regels na te komen.

1.2 Werk en Participatie

1. In deze verordening wordt beschreven hoe de gemeente inwoners waarvoor deze verordening is bedoeld (de doelgroep) kan ondersteunen op het gebied van werk en participatie. In deze verordening wordt ook geregeld hoe de gemeente bepaalt welke voorzieningen daarvoor kunnen worden ingezet.
2. De gemeente moet voorzieningen op een goede manier verdelen over verschillende doelgroepen. Hoe de voorzieningen worden verdeeld wordt vooral bepaald door de kansen op betaald werk van de inwoners. De gemeente maakt daarbij gebruik van de participatieladder van de VNG (toegevoegd als bijlage 2). Dat is een methode om te bepalen welke positie een inwoner op de arbeidsmarkt heeft en wat er nodig is om dichterbij betaald werk te komen.

1.2.1 Doelgroep

1. De gemeente ondersteunt een aantal groepen inwoners op weg naar werk. Het gaat om inwoners met een gemeentelijke uitkering of een ANW-uitkering, inwoners die geen ondersteuning kunnen krijgen van andere instanties of werkgevers, en enkele andere specifieke groepen inwoners, die in artikel 7 van de Participatiewet worden genoemd.
2. De ondersteuning van de gemeente is bedoeld voor inwoners die stappen kunnen zetten richting de arbeidsmarkt. Daaronder valt ook de inwoner met algemene bijstand die moet inburgeren. Als deze inwoner zich houdt aan de voorwaarden voor de Wet inburgering 2021 wordt daarmee ook voldaan aan de arbeids- en re-integratieverplichtingen op grond van de Pw.

1.2.2 Samenwerking

1. De gemeente werkt samen met het UWV, regiogemeenten, werk-leerbedrijf Tomingroep en andere organisaties om inwoners te ondersteunen betaald werk te vinden.
2. De gemeente zorgt ervoor dat werkgevers ondersteund worden als zij inwoners die onder de doelgroep vallen, werk willen aanbieden.
3. De gemeente zorgt ervoor dat het aanbod van voorzieningen aansluit bij voorzieningen die binnen andere delen van het sociaal domein beschikbaar zijn, zodat inwoners zo goed mogelijk ondersteund worden.

1.2.3 Ondersteuning en voorzieningen

1. De gemeente biedt de ondersteuning aan die nodig en zinvol is om een betere positie op de arbeidsmarkt te krijgen, of om werk te krijgen of te houden. Dat kan in de vorm van een voorziening. De gemeente beoordeelt welke beschikbare voorziening het meest bijdraagt aan een langdurig en zo goed mogelijk resultaat. Als meerdere voorzieningen daaraan bijdragen, kan de goedkoopste geschikte voorziening worden aangeboden. Bij het aanbieden van een voorziening houdt de gemeente rekening met wettelijke verplichtingen.
2. De voorziening wordt zo goed mogelijk afgestemd op de persoonlijke situatie van de inwoner, zoals lichamelijke (en geestelijke) beperkingen, mantelzorg en de behoefte aan kinderopvang.
3. De gemeente kan collectieve of individuele voorzieningen inzetten. Bij het bepalen van de soort voorziening zijn de eigen kracht en de afstand tot de arbeidsmarkt van de inwoner leidend. De participatieladder is een middel waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald. Er wordt rekening gehouden met de groeimogelijkheid op de participatieladder.
4. Een voorziening moet nodig en zinvol zijn. De gemeente kan daarom besluiten een bepaalde voorziening niet (langer) aan te bieden, als:
 - a. de inwoner geen of onvoldoende gebruik maakt van die voorziening;
 - b. de inwoner of werkgever onvoldoende meewerkt om te kunnen beoordelen of de voorziening nodig of zinvol is;
 - c. de inwoner een beroep kan doen op geschikte ondersteuning via een andere organisatie of regeling of via de werkgever;
 - d. de voorziening niet (langer) nodig is om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren of om werk te vinden of te behouden;
 - e. onvoldoende zeker is dat de voorziening doeltreffend zal zijn;
 - f. de kosten van de voorziening voor de werkgever of voor de gemeente niet in verhouding staan tot het verwachte effect van die voorziening voor de inwoner, of als
 - g. de voorziening niet (langer) geschikt is voor de inwoner of als een andere voorziening geschikter is.

1.2.4 Collectieve voorzieningen

1. De gemeente biedt de inwoner, ongeacht de afstand tot de arbeidsmarkt, collectieve voorzieningen aan gericht op zelfredzaamheid zoals de beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie, een banenmarkt, een cursus solliciteren/cv-schrijven, een training social media en werk, etc.
2. De gemeente biedt een inwoner die weinig kans heeft op werk onbeloonde maatschappelijke activiteiten (zoals vrijwilligerswerk, groepsactiviteiten, andere nuttige maatschappelijke activiteiten) aan, die de inwoner dichterbij werk brengen. Dit heet sociale activering. Het doel van sociale activering is om inwoners te helpen moeilijkheden op weg naar werk te overwinnen. Deze voorzieningen worden in samenwerking met, of via de partners/instellingen aangeboden.

1.2.5 Individuele voorzieningen

A. *Arbeidsbemiddeling*

1. De gemeente biedt een inwoner ondersteuning in de vorm van arbeidsbemiddeling aan bij het vinden van betaald werk.
2. Het doel van arbeidsbemiddeling is het benutten van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt in de vorm van betaald werk, al dan niet met de inzet van aanvullende, ondersteunende voorzieningen.

B. *Proefplaatsing*

1. De gemeente kan een inwoner, bij wijze van proef, toestemming geven om tijdelijk en met behoud van uitkering te werken bij een werkgever.
2. Het doel van zo'n proefplaatsing is om werkgevers te helpen een beeld te krijgen van de geschiktheid van de inwoner voor het werk.
3. De proefplaatsing is alleen mogelijk als:
 - a. de gemeente verwacht, dat de inwoner geschikt is voor het werk;
 - b. de gemeente verwacht dat de inwoner zonder proefplaatsing niet aan het werk komt;
 - c. de werkgever schriftelijk verklaart dat bij gebleken geschiktheid, de inwoner een dienstverband van minstens zes maanden kan krijgen, zonder proeftijd; en
 - d. de inwoner goed wordt begeleid tijdens de proefplaatsing.
4. Als de proefplaatsing niet wordt omgezet in een dienstverband, moet de werkgever uitleggen wat hij heeft gedaan om de werknemer te begeleiden.
5. De proefplaatsing duurt twee maanden. Deze periode kan worden verlengd met maximaal vier maanden, als dat nodig is om te bepalen of de inwoner geschikt is voor het werk.

C. *Werkervaringsplaats*

1. De gemeente kan een inwoner een werkervaringsplaats aanbieden met behoud van uitkering.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is om de inwoner te leren functioneren op een werkplek of de kans op werk te vergroten door het opdoen van werkervaring.
3. De werkervaringsplaats duurt maximaal drie maanden.

D. *Loonkostensubsidie*

1. De gemeente kent de werkgever loonkostensubsidie toe als de werknemer wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen en als voldaan is aan de voorwaarden uit artikel 10d van de Pw.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en het nadeel voor de werkgever weg te nemen bij verminderde productiviteit van een werknemer.
3. De werknemer die tot de doelgroep van de wettelijke loonkostensubsidie behoort, heeft recht op begeleiding op de werkplek.
4. Bij het aanvragen van loonkostensubsidie past de gemeente het werkproces toe dat landelijk is afgesproken (het zgn. preferente proces).

E. *Persoonlijke begeleiding*

1. De gemeente kan met het oog op een werknemer met een arbeidsbeperking begeleiding op de werkplek aanbieden, als de werknemer zonder deze begeleiding de functie niet goed kan uitoefenen.
2. Het doel van persoonlijke begeleiding is dat de werknemer uiteindelijk zonder extra begeleiding op de werkplek bij de werkgever zijn werk goed kan uitvoeren.
3. De begeleiding wordt gegeven door een jobcoach of een interne werkbegeleider. De gemeente kan dat zelf organiseren of daarvoor subsidie verlenen. Een werkbegeleider wordt ingezet als de behoefte aan begeleiding groter is dan de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers. Een jobcoach wordt ingezet als er bij de inwoner of werkgever behoefte is aan methodische ondersteuning die bijzondere kennis vraagt, gericht op het vinden

- of behouden van werk dat bij de inwoner past. Daaronder valt ook de begeleiding naar ander werk of naar een opleiding.
4. De inhoud, duur en omvang van de persoonlijke begeleiding is afhankelijk van de behoefte aan begeleiding en de duur en omvang van de dienstbetrekking. De begeleiding duurt maximaal zes maanden en kan telkens met zes maanden worden verlengd tot maximaal 36 maanden.
 5. Na overleg met de werkgever en inwoner beslist de gemeente of voor de doelgroep van de gemeente jobcoaching wordt uitgevoerd door een interne jobcoach (subsidie voor jobcoach in dienst bij de werkgever) of door een externe jobcoach (vergoeding van jobcoach van een externe jobcoachorganisatie in opdracht van de gemeente). De gemeente volgt de Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2019 of de Beleidsregel Protocol Interne Jobcoach UWV 2019, maar niet op de volgende punten:
 - a. voor de inlichtingenplicht geldt een termijn van maximaal twee weken;
 - b. bij een aanvraag om jobcoaching geldt een termijn van maximaal 8 weken. Dat is de termijn die geldt op grond van de Awb; en
 - c. subsidies worden achteraf op declaratiebasis betaald.
 6. Voor het vergoeden van jobcoaching is een belangrijke voorwaarde, dat de jobcoaching planmatig wordt gegeven door een erkend deskundige die voldoende tijd voor de begeleiding heeft, goed op de hoogte is van de werkzaamheden van de werknemer en die niet de leidinggevende van de werknemer is.
 7. Voor het vergoeden van interne werkbegeleiding is een belangrijke voorwaarde, dat de werkbegeleiding planmatig wordt gegeven door een collega van de werknemer die daarvoor opgeleid is, in staat is kwalitatief goede begeleiding te bieden, goed op de hoogte is van de werkzaamheden van de werknemer en die niet de leidinggevende van de werknemer is.
 8. Voor de vergoeding van werkbegeleiding en jobcoaching sluit de gemeente aan bij de tarieven die UWV hanteert.
- F. *Intermediaire activiteiten*
De gemeente kan ten behoeve van de inwoner met een beperking in de mobiliteit ondersteuning aanbieden bij het verrichten van werk op de werkplek. Het gaat om hulp bij het uitvoeren van taken die de inwoner zelf niet kan uitvoeren vanwege zijn beperking, en die verder gaat dan waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.
- G. *Meeneembare voorzieningen*
 1. De gemeente kan een meeneembare voorziening aanbieden die nodig is voor een inwoner om te kunnen werken. Het gaat om voorzieningen op en rondom de werkplek die verder gaan dan waarvoor de werkgever verantwoordelijk is en die de werknemer nodig heeft vanwege een arbeidsbeperking.
 2. De meeneembare voorziening wordt in principe in eigendom gegeven. In bijzondere gevallen kan de gemeente besluiten de voorziening aan de werknemer in bruikleen te geven.
- H. *Vervoersvoorzieningen*
 1. De gemeente kan een vervoersvoorziening aanbieden aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar de werkplek kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan door de gemeente zelf worden georganiseerd of in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
 2. Belangrijke voorwaarde voor een vervoersvoorziening is dat:
 - a. de inwoner door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen of gebruik kan maken van het openbaar vervoer; en
 - b. het vervoer beperkt is 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 gebruikelijke tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
 4. De gemeente brengt een reiskostenvergoeding van de werkgever in mindering op de vervoersvoorziening.
- I. *Scholing*
 1. De gemeente kan een inwoner scholing aanbieden, als die scholing nodig is om de stap naar werk te maken.
 2. De gemeente bepaalt de vorm en de duur van de scholing. De scholing wordt afgestemd op de mogelijkheden van de inwoner en zijn positie op de arbeidsmarkt.
- J. *Ondersteuning bij leer-werktraject*
De gemeente kan een leer-werktraject aanbieden aan jongeren:

- 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 zevententwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald, als dit leer-werktraject noodzakelijk is om betaald werk te krijgen.
- K. *Participatieplaats*
1. De gemeente biedt een inwoner die algemene bijstand ontvangt en weinig kans heeft op werk een participatieplaats aan als voldaan is aan de voorwaarden uit artikel 10a van de Pw. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn. De participatieplaats wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeente, de organisatie en de inwoner.
 2. Het doel van een participatieplaats is om de kans op betaald werk te vergroten. De inwoner kan langdurig met behoud van uitkering op een bepaalde werkplek werken en doet zo werkervaring op. Het moet gaan om werkzaamheden die passend zijn en speciaal voor de inwoner zijn bedacht.
 3. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde organisatie en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
 4. De inwoner kan na iedere zes maanden een premie van € 250,- ontvangen. Een voorwaarde voor de premie is dat de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op werk. De gemeente beoordeelt dit.
- L. *Beschut werk*
1. De gemeente biedt de voorziening beschut werk alleen aan als door het UWV is beoordeeld dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving, onder aangepaste omstandigheden, mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
 2. De datum van het (positieve) advies van het UWV is bepalend voor de volgorde van het aanbod voorziening beschut werk.
 3. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen is beperkt tot het aantal waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk, of het aantal dat bij ministeriële regeling is vastgesteld.
 4. Wanneer het aantal (positieve) adviezen van het UWV het voor dat jaar te realiseren aantal dienstbetrekkingen overtreft, kan de gemeente in overleg met betrokkene(n) een andere voorziening inzetten tot het moment dat de dienstbetrekking begint. Hiertoe behoren sociale activering, scholing, persoonlijke ondersteuning maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en participatie.
 5. Om de in artikel 10b, eerste lid PW, bedoelde voorziening van beschut werk mogelijk te maken en te laten voortduren, zet de gemeente waar nodig de volgende voorzieningen in: begeleiding, scholing of (fysieke) aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, werktempo of arbeidsduur.
- M. *Uitstroompremie*
1. De gemeente kan eenmalig een uitstroompremie van €750,- toekennen aan een langdurig werkloze die voor minimaal zes maanden betaald werk krijgt en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van de gemeente.
 2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een inwoner die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer een uitkering van de gemeente heeft gehad.
 3. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na de indiensttreding en moet binnen 18 maanden na de indiensttreding zijn aangevraagd.
- N. *Ondersteuning zelfstandigen*
1. De gemeente kan ondersteuning aanbieden aan inwoners, die een eigen onderneming willen starten.
 2. Deze ondersteuning, in de vorm van advies, begeleiding en financiële hulp, wordt in opdracht van de gemeente uitgevoerd door het Bureau Zelfstandigen in Hilversum. Het resultaat van de beoordeling kan ook inhouden dat een inwoner geen ondersteuning voor het starten van een onderneming ontvangt.
- O. *Kinderopvang*
1. De gemeente vergoedt de kosten van kinderopvang die voor rekening blijven van de inwoner als de inwoner meedoet aan een activiteit die nodig is om dichterbij de arbeidsmarkt te komen of om aan het werk te gaan.
 2. De hoogte van de vergoeding bedraagt het verschil tussen de werkelijke kosten van de kinderopvang en de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst. Om voor deze vergoeding in aanmerking te kunnen komen is het vereist dat de Belastingdienst kinderopvangtoeslag voor het betreffende kind/de betreffende kinderen aan de inwoner verstrekt.

3. Het uurtarief voor dagopvang dat vergoed kan worden is maximaal 105% van het maximale uurtarief dat wordt vastgesteld door de Belastingdienst.
4. Voor buitenschoolse opvang bedraagt de vergoeding maximaal 115% van het maximale uurtarief dat door de Belastingdienst is vastgesteld.

P. Andere voorzieningen en vergoedingen

1. De gemeente zet andere voorzieningen in als dat nodig is om de kans op werk te vergroten.
2. De gemeente kan de kosten vergoeden die de inwoner moet maken bij deelname aan een voorziening of bij betaald of onbetaald werk (zoals bijvoorbeeld reiskosten).

Q. Nazorg

De gemeente zorgt ervoor dat de inwoner, die aan het werk gaat, gedurende een termijn van drie maanden nadat de uitkering is beëindigd, ondersteund en begeleid wordt als dit nodig is om het werk te kunnen doen.

1.2.6 Aanvraag ondersteuning

1. De inwoner of zijn werkgever kan een aanvraag om ondersteuning indienen bij de gemeente. De gemeente kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. Als het om persoonlijke begeleiding gaat, kan de inwoner of de werkgever daarbij ook aangeven of het een aanvraag voor subsidie is of voor begeleiding die de gemeente organiseert (in natura).
2. De gemeente kan ook zonder aanvraag, uit eigen beweging (ambtshalve) beoordelen of een inwoner of werkgever in aanmerking komt voor een voorziening.

1.3 Van oud naar nieuw

In dit hoofdstuk zijn de laatste bepalingen opgenomen. Hier wordt geregeld welke verordeningen vervangen worden door deze verordening en wanneer deze verordening ingaat. Hier is ook opgenomen dat de gemeente bepalingen uit deze verordening kan uitwerken of verder invullen, dat met regelmaat beoordeeld wordt of de verordening nog goed werkt, wat de officiële naam is van deze verordening en dat de gemeente van deze verordening kan afwijken als dit echt nodig is.

1.3.1 Onderzoek naar de werking van de verordening

De gemeente onderzoekt tweejaarlijks of de verordening voldoende bijdraagt aan de doelen die de gemeente wil bereiken.

De gemeente houdt zich daarbij aan de AVG.

De gemeenteraad bespreekt een verslag van dit onderzoek en past de verordening aan als dat nodig is.

1.3.2 Uitvoeringsregels

De gemeente kan beleidsregels maken over de onderwerpen die in deze verordening zijn geregeld. Deze beleidsregels geven aan hoe de gemeente met een bepaalde bevoegdheid omgaat.

1.3.3 Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)

De gemeente kan afwijken van een bepaling uit deze verordening als toepassing van die bepaling een onredelijke uitkomst heeft voor de inwoner of voor een ander die direct bij het besluit betrokken is. Een uitkomst is in ieder geval onredelijk als de doelen van deze verordening door het toepassen van de regels juist niet worden gehaald.

1.3.4 Intrekken oude verordeningen

De volgende verordening wordt ingetrokken op de datum dat deze verordening ingaat: Verordening Werk en participatie Gooise Meren.

1.3.5 Overgangsrecht

1. Een maandelijkse voorziening of uitkering die op grond van de ingetrokken verordening wordt verstrekt, blijft ook na de inwerkingtreding doorlopen. Deze voorziening of uitkering loopt door totdat de gemeente een nieuw besluit over die voorziening of uitkering heeft genomen.
2. Een aanvraag die de inwoner heeft ingediend vóór de inwerkingtreding en waarover de gemeente pas later een besluit neemt, handelt de gemeente af volgens deze verordening.

1.3.6 Ingangsdatum en naam

Deze verordening wordt genoemd: Verordening Werk en Participatie Gooise Meren 2023.

Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2023.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van de gemeente Gooise Meren van 14-02-2024:

*de griffier,
drs. M.G. Knibbe*

*de voorzitter,
drs. H.M.W. ter Heegde*

Bijlage 1: Begrippen – afkortingenlijst

Waarom deze begrippenlijst?

In deze bijlage staat wat de betekenis van bepaalde begrippen in deze verordening is. Het gaat in de eerste plaats om begrippen waarvan de betekenis niet bij voorbaat duidelijk is, en daarom hier nader omschreven worden. Daarnaast worden enkele afkortingen genoemd die in de verordening worden gebruikt.

AVG: Algemene Verordening Gegevensbescherming

Awb: Algemene wet bestuursrecht

Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Pw.

Gemeente: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gooise Meren.

interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek.

Inwoner: de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Pw die woonplaats heeft in de gemeente, volgens de regels van artikel 10, lid 1 en 11 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek.

IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers.

IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk. De ondersteuning wordt volgens een vaste werkwijze geboden en er wordt regelmatig gekeken of die goed werkt of moet worden aangepast.

Participatieladder: een methode om van een inwoner vast te stellen wat de mate van economische participatie aan de samenleving is ofwel de afstand tot arbeidsmarkt.

Partners/instellingen: werkgevers, UWV, gemeenten in de regio Gooi- en Vechtstreek, onderwijs en maatschappelijke instellingen, etc.

Preferente proces: het werkproces dat door 'De normaalste zaak', een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld.

Pw: Participatiewet

Trede: trede waarop een persoon uit de doelgroep is ingedeeld op de participatieladder.

Uitkering: de bijstandsuitkering, de IOAW- of de IOAZ-uitkering.

UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

Voorziening: hulp in de vorm van een dienst, activiteit, product, budget of tegemoetkoming.

Werkgever: de (rechts)persoon die op grond van een dienstbetrekking de arbeid van een werknemer in de afgesproken periode in de eigen organisatie mag gebruiken. Hieronder valt ook degene die van plan is een dienstbetrekking te sluiten met een inwoner die onder de doelgroep voor loonsubsidie valt. Werkgever is ook degene bij wie een proefplaats wordt aangeboden.

Werknemer: de inwoner die op grond van een dienstbetrekking bij een werkgever werkt. Hieronder valt ook de inwoner die wordt bedoeld in artikel 10d, eerste of tweede lid, van de wet, met wie de werkgever een dienstbetrekking heeft gesloten of met wie hij dit van plan is.

Werkplek: werkplek bij een werkgever, in het kader van een proefplaatsing of bij een opleidingslocatie, zoals bedoeld in artikel 10f Pw.

Wet: de Pw, de IOAW, de IOAZ, de Awb of de Gemeentewet

Bijlage 2: Participatieladder en doelvoorzieningen

