

**Bijlage 2. ‘Was-Wordt lijst’ geeft inzicht in de aanpassingen in de verordening Werk & Participatie Gooise Meren 2023 met toelichting daarop.**

<b>Was</b>		<b>Wordt</b>		<b>Toelichting</b>
Artikelnr. oud	Tekst	Artikelnr. Nieuw	Tekst	
1.2 Werk en Participatie	In deze verordening wordt beschreven met welke voorzieningen de gemeente ondersteuning biedt aan mensen op het gebied van werk en participatie. Deze voorzieningen moeten op een goede manier worden verdeeld over verschillende doelgroepen. Hoe de voorzieningen worden verdeeld wordt vooral bepaald door de kansen op betaald werk van de inwoners. De participatieladder van de VNG wordt hierbij ingezet. In deze verordening is eveneens de tegenprestatie opgenomen.	1.2 Werk en Participatie	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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). 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.</li> </ol>	Dit artikel omschrijft wat er in deze verordening wordt beschreven. Het artikel is aangepast naar een duidelijker formulering
1.2.1 Doelgroep	<p>De gemeente ondersteunt de volgende inwoners op de kortste weg naar werk:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. inwoners met een gemeentelijke uitkering, die niet op eigen kracht de weg naar werk kunnenvinden. Deze inwoners bevinden zich op trede 1 tot en met 5 van de participatieladder.</li> </ol>	1.2.1 Doelgroep	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ol>	<p>Het artikel is aangepast naar een duidelijker formulering.</p> <p>De specifieke aandacht voor de doelgroep van 27 jaar en jonger is eruit gehaald,</p>

	<p>2. inwoners die geen ondersteuning kunnen krijgen van andere instanties, zoals UWV, SVB of werkgevers. Per geval beoordeelt de gemeente of er ondersteuning wordt geboden. Het gaat om de zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de Pw.</p> <p>3. inwoners tot 27 jaar die geen werk en geen havo of vwo-diploma of mbo-diploma vanaf niveau2 hebben. De gemeente ondersteunt hen bij het vinden van een passende opleiding, betaald werk, of leidt hen naar hulpverlening of zorg.</p>		<p>2. De ondersteuning van de gemeente is bedoeld voor inwoners die stappen kunnen zetten in de 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.</p>	<p>omdat de voorzieningen van de gemeente ook voor de doelgroep van 27 jaar en ouder geldt.</p>
1.2.2 Samenwerking	<p>1. De gemeente werkt samen met UWV, regiogemeenten en andere organisaties om inwoners te ondersteunen betaald werk te vinden.</p> <p>2. De gemeente zorgt ervoor dat werkgevers ondersteund worden als zij inwoners die onder de doelgroep vallen, werk willen aanbieden.</p>	1.2.2 Samenwerking	<p>1. De gemeente werkt samen met het UWV, regiogemeenten, werk-leerbedrijf Tomingroep en andere organisaties om inwoners te ondersteunen betaald werk te vinden.</p> <p>2. De gemeente zorgt ervoor dat werkgevers ondersteund worden als zij inwoners die onder de doelgroep vallen, werk willen aanbieden.</p> <p>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.</p>	<p>Het artikel is aangepast naar een duidelijke formulering. Daarnaast is 'werkgevers' als samenwerkingspartner toegevoegd.</p>
1.2.3 Doelgroepen en voorzieningen	<p>1. De gemeente stemt de ondersteuning aan de inwoner af op de positie op de arbeidsmarkt. De eigen kracht en de afstand tot de arbeidsmarkt van de</p>	1.2.3 Ondersteuning en voorzieningen	<p>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</p>	<p>Het artikel is aangepast naar duidelijker formulering.</p>

n	<p>inwoner zijn hierbij leidend. De participatieladder is het instrument waarmee de afstand tot de arbeidsmarkt wordt bepaald. Voorinwoners die zijn ingedeeld op trede 4 en trede 5, met een grote kans op betaald werk, wordt andere ondersteuning ingezet dan voor inwoners die zijn ingedeeld op trede 1, trede 2 en trede 3 met een kleine kans op betaald werk. Er wordt rekening gehouden met het groeipotentieel op de participatieladder.</p> <p>2. De gemeente biedt ondersteuning aan in de vorm van algemene en individuele voorzieningen. Het doel daarvan is arbeidsinschakeling, het vinden of behouden van betaald werk naar vermogen.</p>	n	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. Een voorziening moet nodig en zinvol zijn. De gemeente kan daarom besluiten een bepaalde voorziening niet (langer) aan te bieden, als:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de inwoner geen of onvoldoende gebruik maakt van die voorziening;</li> <li>de inwoner of werkgever onvoldoende meewerkt om te kunnen beoordelen of de voorziening nodig of zinvol is;</li> <li>de inwoner een beroep kan doen op geschikte ondersteuning via een</li> </ol>	<p>Daarom zijn ook criteria opgenomen op basis waarvan de gemeente een voorziening kan stoppen.</p>
---	--	---	--	---

			<p>andere organisatie of regeling of via de werkgever;</p> <p>d. de voorziening niet (langer) nodig is om de positie op de arbeidsmarkt te verbeteren of om werk te vinden of te behouden;</p> <p>e. onvoldoende zeker is dat de voorziening doeltreffend zal zijn;</p> <p>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</p> <p>g. de voorziening niet (langer) geschikt is voor de inwoner of als een andere voorziening geschikter is.</p>	
<p>1.2.5 <b>Individuele voorziening en</b> <i>Proefplaatsing</i></p>	<p>1. De gemeente biedt een inwoner, bij wijze van proef, de mogelijkheid tijdelijk en met behoud van uitkering te werken bij een werkgever.</p> <p>2. Het doel van de proefplaatsing is om werkgevers te helpen een beeld te krijgen van de geschiktheid van de inwoner voor het werk.</p> <p>3. Een voorwaarde is dat de proefplaatsing leidt tot een dienstverband van minimaal zes maanden, als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.</p> <p>4. De proefplaatsing is alleen mogelijk als de werkgever de werkzoekende goed begeleidt tijdens de proefplaatsing. Als de proefplaatsing niet wordt omgezet in een dienstverband, moet de werkgever uitleggen wat hij heeft gedaan om de werknemer te begeleiden.</p>	<p>1.2.5 <b>Individuele voorziening en</b> <i>B. Proefplaatsing</i></p>	<p>1. De gemeente kan een inwoner, bij wijze van proef, toestemming geven om tijdelijk en met behoud van uitkering te werken bij een werkgever.</p> <p>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.</p> <p>3. De proefplaatsing is alleen mogelijk als:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>de gemeente verwacht, dat de inwoner geschikt is voor het werk;</li> <li>de gemeente verwacht dat de inwoner zonder proefplaatsing niet aan het werk komt;</li> <li>de werkgever schriftelijk verklaart dat bij gebleken geschiktheid, de inwoner een dienstverband van minstens zes maanden kan krijgen, zonder proeftijd; en</li> </ol>	<p>Het artikel beschrijft individuele voorziening Proefplaatsing. Hierin zijn de criteria concreter geformuleerd. Ook onder punt 5 is de duur van het traject aangepast. In eerste instantie naar 2 maanden. De ervaring van de uitvoeringsdienst leert dat 2 maanden voldoende is om in</p>

	5. De proefplaatsing duurt maximaal drie maanden, als dat voor de werkgever noodzakelijk is om een goed beeld te krijgen van de geschiktheid van de inwoner.		<p>d. de inwoner goed wordt begeleid tijdens de proefplaatsing.</p> <p>4. Als de proefplaatsing niet wordt omgezet in een dienstverband, moet de werkgever uitleggen wat hij heeft gedaan om de werknemer te begeleiden.</p> <p>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.</p>	te schatten of er sprake is van een goede match. Ook is de mogelijkheid opgenomen dit met maximaal 4 maanden te verlengen, om daarmee aan te sluiten op landelijke richtlijnen.
<b>1.2.5 Individuele voorziening en Werkervaringsplaats</b>	<p>1. Tijdens een werkervaringstraject wordt, met behoud van uitkering, gewerkt aan het ontwikkelen van de competenties en werknemersvaardigheden die nodig zijn om de kans op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit is in de vorm van een leerplek en vindt bij voorkeur plaats bij een werkgever.</p> <p>2. De werkervaringsplaats duurt maximaal drie maanden.</p>	<b>1.2.5 Individuele voorziening en C. Werkervaringsplaats</b>	<p>1. De gemeente kan een inwoner een werkervaringsplaats aanbieden met behoud van uitkering.</p> <p>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.</p> <p>3. De werkervaringsplaats duurt maximaal drie maanden.</p>	Artikel is aangepast naar helderdere beschrijving.
<b>Loonkostensubsidie</b>	<p>De gemeente kent de werkgever een loonkostensubsidie toe als de werknemer wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.</p> <p>Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en de werkgever te compenseren bij verminderde productiviteit van een werknemer.</p>	<b>D. Loonkostensubsidie</b>	<p>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.</p> <p>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</p>	Het artikel is aangepast naar duidelijker formulering en meer harmonisatie door aansluiting op landelijke werkprocessen.

	<p>De gemeente stelt, met behulp van Dariuz Works Loonwaardemeting, vast of het gaat om een inwoner die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen en behoort tot de doelgroep van de wettelijke loonkostensubsidie. In het geval van beschut werk levert het UWV advies over de loonwaarde.</p> <p>De werknemer die tot de doelgroep van de wettelijke loonkostensubsidie behoort, maakt aanspraak op begeleiding op de werkplek.</p> <p>De gemeente verstrekt geen loonkostensubsidie aan de werkgever indien de werknemer recht heeft op een uitkering ingevolge artikel 29b van de Ziektewet.</p>		<p>een werknemer.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>De werknemer die tot de doelgroep van de wettelijke loonkostensubsidie behoort, heeft recht op begeleiding op de werkplek.</li> <li>Bij het aanvragen van loonkostensubsidie past de gemeente het werkproces toe dat landelijk is afgesproken (het zgn. preferente proces).</li> </ol>	
<p><b>1.2.5 Individuele voorziening en</b> <i>Begeleiding/ jobcoach</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>De gemeente biedt een inwoner begeleiding op de werkplek door middel van een jobcoach of verstrekt de werkgever daarvoor een vergoeding als de inwoner extra begeleiding nodig heeft.</li> <li>Het doel van de begeleiding/jobcoach is dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarbij hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.</li> <li>De gemeente hanteert voor begeleiding/jobcoaching de uurvergoeding, exclusief btw, die het UWV hanteert. Wijzigt het UWV de uurvergoeding, dan neemt de gemeente die wijziging over.</li> <li>De gemeente spreekt met de</li> </ol>	<p><b>1.2.5 Individuele voorziening en</b> <i>E. Persoonlijke begeleiding</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Het doel van persoonlijke begeleiding is dat de werknemer uiteindelijk zonder extra begeleiding op de werkplek bij de werkgever zijn werk goed kan uitvoeren.</li> <li>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</li> </ol>	<p>Een van de hoofddoelen van Breed Offensief is dat gemeenten duidelijkheid geven over de mogelijkheden, criteria en procedures rondom begeleiding voor werknemers/ bewoners met een beperking.</p> <p>Het artikel is daarom herschreven en</p>

	<p>werkgever af hoe de jobcoach wordt ingezet en legt dit vast in een overeenkomst met de werkgever.</p> <p>5. De begeleiding/jobcoaching duurt in eerste instantie zes maanden en kan halfjaarlijks worden verlengd tot maximaal 36 maanden.</p>		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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:</p> <p>a. voor de inlichtingenplicht geldt een termijn van maximaal twee weken;</p> <p>b. bij een aanvraag om jobcoaching geldt een termijn van maximaal 8 weken.</p>	<p>aangevuld met aanvullende informatie. Het Breed Offensief schrijft ook voor om landelijk zoveel mogelijk te harmoniseren in processen om de drempel voor werkgever en werknemer te verlagen begeleiding aan te vragen. Daarom sluit Gemeente Gooise Meren in grote lijnen aan op de al bestaande processen/werkwijze van het UWV.</p>
--	---	--	--	--

			<p>Dat is de termijn die geldt op grond van de Awb; en</p> <p>c. subsidies worden achteraf op declaratiebasis betaald.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>8. Voor de vergoeding van werkbegeleiding en jobcoaching sluit de gemeente aan bij de tarieven die UWV hanteert.</p>	
-	-	<p>1.2.5 <b>Individuele voorziening en</b> F. <i>Intermediair</i></p>	<p>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</p>	<p>Nieuw opgenomen in de verordening n.a.v. Breed Offensief.</p>



		<i>e activiteiten</i>	bepanking, en die verder gaat dan waarvoor de werkgever verantwoordelijk is.	
-	-	1.2.5 <b>Individuele voorziening en G. Meeneembare voorzieningen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol>	Nieuw opgenomen in de verordening n.a.v. Breed Offensief.
		<i>H. Vervoersvoorzieningen</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Belangrijke voorwaarde voor een vervoersvoorziening is dat: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. de inwoner door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen of gebruik kan maken van het openbaar vervoer; en</li> <li>b. het vervoer beperkt is tot woon-werkverkeer.</li> </ol> </li> <li>3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de</li> </ol>	Nieuw opgenomen in de verordening n.a.v. Breed Offensief.

			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.	
<b>1.2.6 Tegenprestatie</b>	<p>1. De gemeente kan de inwoner, die een uitkering ontvangt, een tegenprestatie opleggen. Bij het opdragen van een tegenprestatie staat meedoen naar vermogen en maatwerk centraal. De gemeente houdt in ieder geval rekening met de navolgende factoren:</p> <p>a. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van de inwoner;</p> <p>b. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van de inwoner;</p> <p>c. maatschappelijke activiteiten, verplichte inburgeringactiviteiten, of vrijwilligerswerk dat al wordt gedaan;</p> <p>d. de mate waarin eerst andere instrumenten en/of voorzieningen zijn benut om de maatschappelijke participatie van de inwoner te bevorderen.</p> <p>2. De tegenprestatie mag het vinden van betaald werk niet belemmeren, mag naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en mag niet als re-integratie instrument zijn bedoeld.</p> <p>3. De gemeente draagt een inwoner geen tegenprestatie op als deze mantelzorg of vrijwilligerswerk verricht voor zover het verrichten van mantelzorg</p>	-	-	Dit artikel is uit de verordening verwijderd, in lijn met het wetsvoorstel 'Participatiewet in balans' waarin o.a. opgenomen is om de 'Tegenprestatie' uit de Participatiewet te verwijderen.

	<p>of vrijwilligerswerk naar het oordeel van de gemeente redelijkerwijs voldoende, noodzakelijk of wenselijk is.</p> <p>4. De duur van de tegenprestatie wordt bepaald op basis van de individuele omstandigheden van de inwoner met een maximale duur van drie maanden voor ten hoogste 20 uur per week.</p> <p>5. Afzien van opdragen van een tegenprestatie. Een tegenprestatie wordt in ieder geval niet opgelegd indien:</p> <p>a. de inwoner in verband met arbeidsongeschiktheid volledig is vrijgesteld van arbeids-en re-integratieverplichtingen;</p> <p>b. de betrokkene een alleenstaande ouder is en een ontheffing heeft als bedoeld in artikel 9a Participatiewet, of artikel 38, lid 1 van de IAOW of IAOW;</p> <p>c. uitsluitend bijstand wordt verleend op grond van de bijzondere bijstand.</p>			
--	--	--	--	--