

Was-wordt-tabel integrale verordening sociaal domein 2023

Groen gemarkeerde onderwerpen zijn gewijzigd na de inspraakperiode van de ASD. Deze zijn mondeling met hen doorgenomen op 8 december.

Uitgangspunten verwijzen naar de discussienotitie over de reikwijdte van de Jeugdwet.

Was	Wordt	Reden
Algemene bepaling		
4. Dat de eigen verantwoordelijkheid van de burgers centraal staat om voor hun zelfredzaamheid, participatie en inkomen naar vermogen al het mogelijke te doen om tot verbetering te komen, mede door inzet van personen uit hun sociale netwerk.	4. Dat de eigen verantwoordelijkheid van de burgers centraal staat om voor hun zelfredzaamheid, participatie en inkomen naar vermogen al het mogelijke te doen om deel te nemen aan de maatschappij, mede door inzet van personen uit hun sociale netwerk.	Suggestie ASD: 'tot verbetering komen' suggereert dat maakbaarheid: het kan altijd beter – dus waar ligt de grens van goed genoeg?
5. Dat als het burgers niet lukt om zelf, of met hulp van de eigen omgeving en het aanbod uit de sociale basis, knelpunten op te lossen, de gemeente samen met partners hen helpt de juiste weg te wijzen of aanvullende specialistische ondersteuning te bieden.	5. Dat als het burgers niet lukt om zelf, of met hulp van de eigen omgeving en het aanbod uit de sociale basis, knelpunten op te lossen, de gemeente samen met partners hen helpt de juiste weg te wijzen of aanvullende (jeugd)hulp of ondersteuning te bieden. De ondersteuning is daarbij gericht op het zoveel mogelijk versterken van de eigen kracht van de burgers, het gezin of het sociale netwerk.	Uitgangspunt 3: jeugdhulp is aanvullend op eigen kracht, sociale steun en algemeen toegankelijke voorzieningen.

<p>De ondersteuning is daarbij gericht op het zoveel mogelijk versterken van de eigen kracht van de burgers, het gezin of het sociale netwerk.</p>		
<p>6.Dat ondersteuningsvragen integraal worden benaderd. Niet de voorzieningen, maar de resultaten die de burger en/of het gezin wil bereiken staan centraal. De voorzieningen of oplossingen die nodig zijn, zijn ondergeschikt aan het resultaat.</p>	<p>6.Dat ondersteuningsvragen integraal worden benaderd. Niet de voorzieningen, maar de resultaten die de burger en/of het gezin wil bereiken staan centraal.</p>	<p>De laatste zin is weggelaten, omdat deze op inhoud niets zinvols toevoegt aan de eerste twee zinnen van deze bepaling. Bovendien zijn er vanuit juridisch oogpunt haken en ogen aan. Het zou namelijk de suggestie kunnen wekken dat voorzieningen zonder beperking ingezet moeten worden t.b.v. het resultaat terwijl de gemeente beperkte middelen heeft.</p>
<p>Artikel 1. Toepassing en begrippen</p>		
<p>i.Gebruikelijke hulp: de hulp of de zorg die naar algemeen aanvaarde opvattingen in redelijkheid mag worden verwacht van de ouder(s), partners, huisgenoten rekening houdend met de eigen mogelijkheden en het probleemoplossend</p>	<p>l. Gebruikelijke hulp: de hulp of de zorg die naar algemeen aanvaarde opvattingen in redelijkheid mag worden verwacht van de ouder(s), partners, huisgenoten of anderen uit het sociale netwerk, rekening houdend met de eigen mogelijkheden en het probleemoplossend vermogen.</p> <p>j.Maatwerkvoorziening: een op de cliënt toegesneden aanvullende voorziening waarvoor een (verlengings)beschikking van het college nodig is;</p> <ul style="list-style-type: none"> - een maatwerkvoorziening als bedoeld in artikel 1.1.1 van de Wmo; - een individuele voorziening als bedoeld in de Jeugdwet; 	<p>Uitgangspunt 1)</p> <p>Uitgangspunt 3) Jeugdhulp is aanvullend op de eigen kracht en sociale steun van het gezin en algemeen toegankelijke voorzieningen;</p>

<p>vermogen.</p> <p>j. Maatwerkvoorziening: een op de cliënt toegesneden voorziening waarvoor een (verlengings)beschikking van het college nodig is;</p> <ul style="list-style-type: none"> - een maatwerkvoorziening als bedoeld in artikel 1.1.1 van de Wmo; - een individuele voorziening als bedoeld in de Jeugdwet; - een voorziening als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet. 	<ul style="list-style-type: none"> - een voorziening als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet. 	
<p>[toevoeging]</p>	<p>q. Sociaal netwerk: gezinsleden, (voormalig) partner, huisgenoot, familielid, vrienden of andere personen met wie de jeugdige of ouder een sociale relatie onderhoudt;</p>	<p>Uitgangspunt 3) Jeugdhulp is aanvullend op de eigen kracht en sociale steun van het gezin en algemeen toegankelijke voorzieningen;</p>
<p>Artikel 4. Het gesprek</p>		
<p>b. het gewenste resultaat van het verzoek om ondersteuning;</p> <p>c. de mogelijkheden om op eigen kracht of met gebruikelijke hulp of andere voorzieningen of</p>	<p>b. het gewenste resultaat van het verzoek om ondersteuning;</p> <p>c. Het vermogen om op eigen kracht of met het sociale netwerk een oplossing voor de hulpvraag te vinden;</p> <p>d. de mogelijkheden om, al dan niet naast de eigen kracht of met gebruikelijke hulp of andere voorzieningen of algemene voorzieningen of algemeen gebruikelijke voorzieningen zijn</p>	<p>Uitgangspunten 1, 2, 3 en 6</p> <p>1) (pleeg)ouders zijn verantwoordelijk voor de opvoeding en ondersteuning van hun kind;</p> <p>2) Hulp is altijd gericht op het versterken van de eigen kracht en de sociale steun vanuit het</p>

<p>algemene voorzieningen of algemeen gebruikelijke voorzieningen zijn hulpvraag te beantwoorden; [...]</p> <p>g. de mogelijkheid om een maatwerkvoorziening te verstrekken;</p> <p>h. de wijze waarop een mogelijk toe te kennen maatwerkvoorziening wordt afgestemd met andere voorzieningen op het gebied van participatie, zorg en onderwijs;</p>	<p>hulpvraag te beantwoorden; [...]</p> <p>h. de mogelijkheid om, eventueel aanvullend op maatregelen zoals in lid c en d, een collectieve of individuele maatwerkvoorziening te verstrekken, waarbij collectieve maatwerkvoorzieningen voorliggend zijn aan individuele maatwerkvoorzieningen;</p> <p>i. de wijze waarop een mogelijk toe te kennen maatwerkvoorziening wordt afgestemd met andere voorzieningen op het gebied van participatie, zorg en onderwijs;</p>	<p>netwerk van het gezin;</p> <p>3) Jeugdhulp is aanvullend op de eigen kracht en sociale steun van het gezin en algemeen toegankelijke voorzieningen;</p> <p>6) Collectieve voorzieningen gaan voor op individuele voorzieningen;</p>
	<p>l. Indien het een jeugdige betreft wiens ondersteuningsvraag naar verwachting ook na hun 18e jaar nog niet beantwoord is, de mogelijkheden tot zorgcontinuïteit of vervolgstappen, in afstemming met andere voorzieningen.</p>	<p>Toevoeging met ten behoeve van de overgang 18-/18+.</p>
<p>Artikel 9. Algemene criteria maatwerkvoorziening</p>		
<p>1. Een cliënt en/of zijn wettelijk vertegenwoordiger(s) kan in aanmerking komen voor een maatwerkvoorziening ter compensatie van de beperkingen in de zelfredzaamheid of participatie die de cliënt ondervindt, voor zover de cliënt deze</p>	<p>1. Een cliënt en/of zijn wettelijk vertegenwoordiger(s) kan in aanmerking komen voor een aanvullende collectieve of individuele maatwerkvoorziening ter compensatie van de beperkingen in de zelfredzaamheid of participatie die de cliënt ondervindt, voor zover de cliënt deze beperkingen naar het oordeel van het college niet:</p>	<p>Aanscherping van het lid in het licht van de transformatie waarbij we de beweging willen maken naar collectieve maatwerkvoorziening-en indien passend.</p> <p>Uitgangspunt 6) Collectieve voorzieningen gaan voor op individuele voorzieningen;</p>

<p>beperingen naar het oordeel van het college niet:</p>		
<p>b. met gebruikelijke hulp;</p>	<p>b. met het sociale netwerk; C. met gebruikelijke hulp;</p>	<p>Uitgangspunten 3) Jeugdhulp is aanvullend op de eigen kracht en sociale steun van het gezin en algemeen toegankelijke voorzieningen;</p>
<p>4. Een cliënt die ingezetene is van Nederland met psychische of psychosociale problemen en de cliënt die de thuissituatie heeft verlaten, al dan niet in verband met risico's voor zijn veiligheid als gevolg van huiselijk geweld, kan in aanmerking komen voor een maatwerkvoorziening ter compensatie van de problemen bij het zich handhaven in de samenleving voor zover de cliënt deze problemen</p>	<p>5. Een cliënt die ingezetene is van Nederland met psychische of psychosociale problemen en de cliënt die de thuissituatie heeft verlaten, al dan niet in verband met risico's voor zijn veiligheid als gevolg van huiselijk geweld, kan in aanmerking komen voor een maatwerkvoorziening ter compensatie van de problemen bij het zich handhaven in de samenleving voor zover de cliënt deze problemen naar het oordeel van het college niet:</p> <p>a. op eigen kracht;</p> <p>b. met het sociale netwerk;</p> <p>c. met gebruikelijke hulp;</p>	<p>Uitgangspunten 3) Jeugdhulp is aanvullend op de eigen kracht en sociale steun van het gezin en algemeen toegankelijke voorzieningen;</p>

<p>naar het oordeel van het college niet:</p> <p>a. op eigen kracht; b. met gebruikelijke hulp;</p>		
<p>2. Geen maatwerkvoorziening wordt verstrekt als de cliënt de aangevraagde voorziening heeft gerealiseerd of aangeschaft (voor of) na de melding maar nog voor de datum van besluit, tenzij het college daarvoor uitdrukkelijk schriftelijk toestemming heeft verleend of de noodzaak, adequaatheid en passendheid van de voorziening en de gemaakte kosten achteraf nog kan beoordelen of uit die beoordeling blijkt dat dit niet in eigen kracht is gerealiseerd;</p>	<p>2. Geen maatwerkvoorziening wordt verstrekt als:</p> <p>a. de cliënt de aangevraagde voorziening heeft gerealiseerd of aangeschaft (voor of) na de melding maar nog voor de datum van besluit, tenzij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het college daarvoor uitdrukkelijk schriftelijk toestemming heeft verleend; - of de noodzaak, adequaatheid en passendheid van de voorziening en de gemaakte kosten achteraf nog kan beoordelen; - of uit die beoordeling blijkt dat dit niet in eigen kracht is gerealiseerd; - bovenstaande uitzonderingsgronden vervallen 3 maanden na de startdatum van de aangevraagde voorziening; daarna kan de maatwerkvoorziening niet meer met terugwerkende kracht worden toegekend. 	<p>Uitgangspunt 9) Jeugdhulp wordt niet met terugwerkende kracht toegekend.</p> <p>De situatie ontstaat nu vaak doordat ouders zelf oplossingen in de jeugdhulp zoeken, vinden en starten en daarna achteraf een toekenning vragen. Dit is niet wenselijk omdat de oplossing gezocht moet worden bij het gecontracteerde aanbod. Dat willen we dus beperken.</p>
<p>Artikel 10. Regels voor persoonsgebonden budget (Wmo/Jeugdwet)</p>		
<p>2. Het college verstrekt geen pgb als:</p> <p>a. er sprake is van</p>	<p>2. Het college verstrekt geen pgb als:</p> <p>a. er sprake is van ondersteuning in een spoedeisende situatie, als bedoeld in artikel 1.3. b. het een pgb behandeling binnen het informele</p>	<p>Uitgangspunt 3) Jeugdhulp is aanvullend op de eigen kracht en sociale steun van het gezin en algemeen</p>

<p>ondersteuning in een spoedeisende situatie, als bedoeld in artikel 1.3.</p> <p>b. het een pgb behandeling binnen het informele netwerk van de cliënt in het kader van jeugdhulp betreft.</p> <p>c. deze dient als inkomstenderving voor (boven)gebruikelijke hulp die geboden wordt binnen het eigen huishouden.</p>	<p>netwerk van de cliënt in het kader van jeugdhulp betreft.</p> <p>c. deze dient als inkomstenderving voor (boven)gebruikelijke hulp die geboden wordt binnen het eigen huishouden of het sociale netwerk.</p> <p>d. de cliënt of zijn gewenste pgb-beheerder ongeschikt wordt geacht op basis van de voorwaarden paragraaf 10.3 lid 2.</p>	<p>toegankelijke voorzieningen;</p> <p>Uitgangspunt 8) Alleen als er geen passend gecontracteerd aanbod is, kan er een pgb worden ingezet;</p> <p>Deze toevoeging sluit aan op de voorwaarden onder lid 1 van paragraaf 10.2.</p> <p>Lid d. toegevoegd naar wens van CDKS, ter onderbouwing van de consequenties wanneer een pgb-beheerder niet geschikt wordt geacht om het pgb te beheren.</p>
<p>5. Voor de goedkoopst passende bijdrage hanteert het college gedifferentieerde</p>	<p>5. Voor de goedkoopst passende bijdrage hanteert het college gedifferentieerde maximumtarieven die zijn afgeleid van de tarieven waarvoor het college de geïndiceerde diensten heeft ingekocht:</p>	<p>Uitspraak CVrB 16-8-2023: "Voor het minimale pgb-uurtarief voor het inkopen van hulp bij het huishouden bij een persoon die tot het sociale netwerk behoort.</p>

<p>maximumtarieven die zijn afgeleid van de tarieven waarvoor het college de geïndiceerde diensten heeft ingekocht:</p> <p>a. 90% voor een daartoe opgeleide professional in dienst van zorgaanbieder;</p> <p>b. 75% voor een professional die werkzaam is als zelfstandig werkend ondernemer of via een arbeidsovereenkomst;</p> <p>c. 50% voor personen uit het sociaal netwerk, indien er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.</p> <p>d. de tegemoetkoming voor een hulp uit het sociaal netwerk als bedoeld in artikel 2 van de Uitvoeringsregeling Wmo 2015 bedraagt maximaal € 141,- per kalendermaand, voor zover van toepassing aangevuld met een tegemoetkoming voor schoonmaakmiddelen, levensmiddelen, kleding of reiskosten ten behoeve</p>	<p>a. 90% voor een daartoe opgeleide professional in dienst van zorgaanbieder;</p> <p>b. 75% voor een professional die werkzaam is als zelfstandig werkend ondernemer of via een arbeidsovereenkomst;</p> <p>c. 50% voor personen uit het sociaal netwerk, indien er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.</p> <p>d. voor personen uit het sociaal netwerk, indien er wel sprake is van een arbeidsovereenkomst, geldt als ondergrens de hoogste periodiek voor de benodigde hulp in de desbetreffende CAO, vermeerderd met de vakantietoeslag en tegenwaarde van de verlofuren als het gaat om hulp uit het sociaal netwerk.</p> <p>e. Het tarief uit lid 5d. is ook van toepassing op personen die niet uit het sociale netwerk komen, maar ook niet voldoen aan het bepaalde in lid 5a en 5b.</p> <p>f. de tegemoetkoming voor een hulp uit het sociaal netwerk als bedoeld in artikel 2 van de Uitvoeringsregeling Wmo 2015 bedraagt maximaal € 141,- per kalendermaand, voor zover van toepassing aangevuld met een tegemoetkoming voor schoonmaakmiddelen, levensmiddelen, kleding of reiskosten ten behoeve van de hulp overeenkomstig de door het college daarvoor vastgestelde bedragen.</p>	<p>moet de gemeente aansluiten bij de geldende cao VVT.”</p> <p>“Voor het minimale pgb-uurtarief voor het inkopen van individuele begeleiding bij een persoon die tot het sociale netwerk behoort, moet de gemeente aansluiten bij het uurloon van de hoogste periodiek behorende bij FWG 30 van de voor de betreffende periode geldende cao VVT, plus vakantietoeslag en de tegenwaarde van de verlofuren. ”</p>
--	---	---

<p>van de hulp overeenkomstig de door het college daarvoor vastgestelde bedragen.</p>		
<p>Artikel 12. Algemene voorzieningen</p>		
<p>4. Een algemene voorziening op het gebied van ondersteuning en dienstverlening die wordt aangeboden door maatschappelijke organisaties en door de markt vrij toegankelijk is voor iedere inwoner van de gemeente Woudenberg.</p> <p>1. Een algemene voorziening kan zich richten op collectief vervoer, individuele begeleiding, dagbesteding en voorzieningen gericht op preventie van opvoed- en opgroei problemen . Hieronder valt ook de ondersteuning van</p>	<p>4. Een algemene voorziening op het gebied van ondersteuning en dienstverlening die wordt aangeboden door maatschappelijke organisaties en door de markt vrij toegankelijk is voor iedere inwoner van de gemeente Woudenberg.</p> <p>5. Een algemene voorziening kan zich richten op collectief vervoer, collectieve of individuele begeleiding, dagbesteding en voorzieningen gericht op preventie van en ondersteuning bij opvoed- en opgroeivragen. Algemene voorzieningen bestaan onder andere uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Voorzieningen gericht op ondersteuning bij opvoed- en opgroei vragen b. Voorzieningen gericht op (sociale) participatie van jeugdigen c. Voorzieningen gericht op (mentale) weerbaarheid in de sociale basisstructuur d. Voorzieningen gericht op een positieve gezondheid van jeugdigen e. Voorzieningen gericht op cultuur, sport en bewegen van jeugdigen f. Sociaal Team voor hulpverlening bij opvoed- en opgroei vragen <p>6. Om vast te stellen of een cliënt behoort tot de doelgroep kan het college een lichte toegangstoets uitvoeren.</p> <p>7. Een lichte toegangstoets kan ook worden uitgevoerd door de aanbieder van de algemene voorziening.</p>	<p>Uitgangspunten 1, 2 en 6</p> <p>1) (pleeg)ouders zijn verantwoordelijk voor de opvoeding en ondersteuning van hun kind</p> <p>2) Hulp is altijd gericht op het versterken van de eigen kracht en de sociale steun vanuit het netwerk van het gezin;</p> <p>6) Collectieve voorzieningen gaan voor op individuele voorzieningen;</p> <p>Uitgangspunt 3) Jeugdhulp is aanvullend op de eigen kracht en sociale steun van het gezin en algemeen toegankelijke voorzieningen Door vast te leggen welke voorzieningen rechtstreeks beschikbaar zijn (zonder verwijzing), zijn deze voorzieningen daarmee ook niet beschikbaar als individuele maatwerkvoorziening op basis van de Jeugdwet.</p>

<p>het Sociaal Team.</p> <p>2. Om vast te stellen of een cliënt behoort tot de doelgroep kan het college een lichte toegangstoets uitvoeren.</p> <p>3. Een lichte toegangstoets kan ook worden uitgevoerd door de aanbieder van de algemene voorziening.</p>	<p>8. Collectieve voorzieningen gaan voor op individuele voorzieningen.</p>	
<p>Artikel 13. Maatwerkvoorzieningen: vormen van jeugdhulp</p>		
<p>1. De volgende vormen van (individuele) niet vrij-toegankelijke jeugdhulp zijn beschikbaar:</p> <p>a. Hulp voor jeugdigen met (ernstige) opvoed- en opgroei problemen die niet preventief of door Coöperatie De Kleine Schans geboden kan worden;</p> <p>b. Hulp voor jeugdigen met psychische klachten of stoornissen (voorkomen, behandelen, stabiliseren, genezen);</p>	<p>1. De volgende vormen van niet vrij-toegankelijke jeugdhulp zijn beschikbaar:</p> <p>a. Hulp voor jeugdigen vanuit de ondersteuningsstructuur van de school.</p> <p>b. Hulp voor jeugdigen met (ernstige) opvoed- en opgroei problemen die niet preventief of door Coöperatie De Kleine Schans geboden kan worden;</p> <p>c. Hulp voor jeugdigen met psychische klachten of stoornissen (voorkomen, behandelen, stabiliseren, genezen);</p> <p>d. Hulp voor jeugdigen met een verstandelijke beperking;</p> <p>e. Begeleiding en persoonlijke verzorging jeugdigen.</p> <p>f. Respijtzorg/logeren</p> <p>2. Hulp dat vanuit de ondersteuningsstructuur van de school wordt aangeboden is voorliggend aan andere vormen van jeugdhulp.</p> <p>3. Hulp die collectief aangeboden kan worden is voorliggend</p>	<p>Uitgangspunt 6) Collectieve voorzieningen gaan voor op individuele voorzieningen;</p> <p>Uitgangspunt 5) De ondersteuningsstructuur van het onderwijs is voorliggend op jeugdhulp;</p>

<p>c. Hulp voor jeugdigen met een verstandelijke beperking;</p> <p>d. Begeleiding en persoonlijke verzorging jeugdigen.</p> <p>e. Respijtzorg/logeren</p> <p>2. Het college kan nadere regels vaststellen over welke overige en maatwerk voorzieningen op basis van het eerste lid beschikbaar zijn.</p>	<p>aan jeugdhulp die individueel aangeboden wordt; mits passend.</p> <p>4. Het college kan nadere regels vaststellen over welke overige en maatwerk voorzieningen op basis van het eerste lid beschikbaar zijn.</p>	
<p>Artikel 16. Verhouding prijs en kwaliteit levering voorziening door derden</p>		
<p>1. a. een vaste prijs, die geldt voor een inschrijving als bedoeld in de Aanbestedingswet 2012 en het aangaan overeenkomst met derde; of</p>	<p>1. a. een vast budget bij een taakgerichte financiering of een vaste prijs per product, die geldt voor een inschrijving als bedoeld in de Aanbestedingswet 2012 en het aangaan overeenkomst met derde; of</p>	<p>In dit lid is de taakgerichte financiering, zoals nu bij specialistische jeugdzorg, ingevoegd.</p>
<p>Artikel 18. Toegang jeugdhulp via de huisarts, medisch specialist of jeugdarts</p>		
<p>1. Het college draagt zorg voor de inzet van jeugdhulp na een verwijzing door de huisarts, medisch specialist en jeugdarts naar een jeugdhulpaanbieder</p>	<p>1. Het college draagt zorg voor de inzet van jeugdhulp na een verwijzing door de huisarts, medisch specialist en jeugdarts naar een jeugdhulpaanbieder, als en voor zover genoemde jeugdhulpaanbieder van oordeel is dat inzet van jeugdhulp nodig is.</p> <p>2. Als de jeugdige en/of zijn ouder(s) hierom verzoeken, legt het college de te verlenen maatwerk voorziening, dan wel het afwijzen daarvan, vast in een beschikking.</p>	<p>Uitgangspunt 4) De hulpvraag wordt eerst vanuit aanpalende domeinen zoals het onderwijs, volwassenen-ggz en bestaanszekerheid opgepakt, voordat jeugdhulp wordt ingezet.</p> <p>We willen de toegang via andere verwijzers dan het Sociaal Team beperken, omdat deze verwijzers minder snel een gedetailleerd onderzoek doen zoals het Sociaal Team</p>

<p>er, als en voor zover genoemde jeugdhulpaanbieder van oordeel is dat inzet van jeugdhulp nodig is.</p> <p>2. Als de jeugdige en/of zijn ouder(s) hierom verzoeken, legt het college de te verlenen maatwerk voorziening, dan wel het afwijzen daarvan, vast in een beschikking.</p>	<p>3. De verplichting van het college om de beschikking af te geven vervalt drie maanden na de besluitdatum, tenzij de jeugdige of diens ouders zich voor die tijd hebben aangemeld bij een jeugdhulpaanbieder, dan wel een overeenkomst hebben gesloten met de aanbieder waarvoor het pgb is afgegeven.</p> <p>4. Het college kan nadere regels stellen over de invulling van het in het eerste lid genoemde.</p>	<p>volgens deze verordening wel moet doen.</p> <p>Uitgangspunt 7: Specialistische jeugdhulp wordt aangeboden door gecontracteerde aanbieders;</p> <p>In de nadere regels ook specificeren dat: Ook als een verwijzing zoals genoemd in het eerste lid aanwezig is, is het college niet verplicht jeugdhulp te vergoeden geleverd door een jeugdhulpaanbieder waarmee de gemeente geen contract- of subsidierelatie heeft, tenzij het college met de gecontracteerde of gesubsidieerde jeugdhulpaanbieders niet in staat is de bij de verwijzing passende jeugdhulp te laten leveren.</p>
<p>Artikel 25. Kwaliteitseisen</p>		
<p>1. b. het afstemmen van voorzieningen op andere vormen van zorg en ondersteuning;</p>	<p>1. b. het afstemmen van voorzieningen op andere vormen van zorg, hulp en ondersteuning;</p>	<p>Aanscherping van het lid in het licht van de transformatie waarbij we de term hulp in plaats van zorg gebruiken voor lichtere vormen.</p>
<p>Artikel 15. Verhouding prijs en kwaliteit levering voorziening door derden</p>		
<p>2. e) beschut werk f) persoonlijke ondersteuning m</p>	<p>2. e) participatievoorziening beschut werk. f) persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen l) jobcoaching m) vervoersvoorziening n) noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap o) meeneembare voorzieningen</p>	<p>Zo is het consistent met de benaming in het artikelen verder in de verordening.</p>
<p>Artikel 30. Begrippen</p>		
<p>-</p>	<p>Onderstaande toevoegen aan begrippen: o. interne werkbegeleiding: door een collega geboden</p>	<p>Uitbreiding begrippen als gevolg van gedetailleerdere verordeningsplicht uit het</p>

	<p>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;</p> <p>p. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het behouden van werk;</p> <p>q. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;</p> <p>r. persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;</p> <p>s. praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaarde vaststelling op de werkplek;</p> <p>t. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;</p> <p>u. 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.</p> <p>Werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.</p>	Breed Offensief.
<p>Artikel 30a. Evenwichtige verdeling</p>		
-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan de voorzieningen in deze verordening inzetten ten behoeve van de doelgroep. 2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid 	Geeft, bij het inzetten van re-integratie instrumenten, ruimte om rekening te houden met persoonlijke omstandigheden (bijv. kinderopvang en mantelzorg)

	<p>dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en b. de noodzakelijkheid van het verrichten mantelzorg <p>3. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze verordening in de praktijk.</p> <p>4. Het college verzamelt voor het verslag systematisch informatie over:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. het bijstandsvolume; b. uitstroomcijfers; en c. cijfers m.b.t. banenafpraak en beschut werk. 	
<p>Artikel 32. Algemene bepalingen over re-integratie voorzieningen</p>		
-	<p>Lid toegevoegd:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een voorziening weigeren als: <ol style="list-style-type: none"> a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep; b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening; c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening; d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening. 	<p>Voorgaande Integrale Verordening Sociaal Domein had geen weigeringsgronden. Hierdoor kan het college het inzetten van re-integratie instrumenten weigeren.</p>
-	<ol style="list-style-type: none"> 3. Het college biedt het beste instrument tegen de laagste kosten, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op 	<p>Toevoeging hiervan borgt de meest efficiënte inzet van voorzieningenaanbod.</p>

	grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 44a van de wet.	
<p>2. Het college houdt bij het aanbieden van de in dit hoofdstuk opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:</p> <p style="padding-left: 20px;">a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en</p> <p style="padding-left: 20px;">b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.</p>	-	Vervangen door artikel 30a
Artikel 34: Werkervaringsplaats		

<ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats (of werkstage) gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze: <ol style="list-style-type: none"> a. behoort tot de doelgroep, en b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. 2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring, het leren functioneren in een arbeidsrelatie en/of het verbeteren van de Nederlandse taal. 3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de 	<p style="text-align: center;">-</p>	<p>De werkervaringsplaats wordt vervangen door de participatieplaats (zie artikel 35a) zodat de terminologie in de regio geharmoniseerd is.</p>
---	--------------------------------------	---

<p>concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p> <p>4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. het doel van de werkervaringsplaats, en b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. <p>5. De werkervaringsplaats duurt maximaal drie maanden met de mogelijkheid van verlenging tot zes maanden.</p>		
<p>Artikel 35: Sociale activering</p>		
<p>3. Sociale activering wordt ingezet met zo min mogelijk middelen.</p>	<p>4. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p>	<p>Oude lid verwijderd. Nu verwoord in nieuwe lid 3 van artikel 32 'Algemene bepalingen over re-integratie voorzieningen'. Nieuwe lid toegevoegd ter voorkoming van verdringing op de arbeidsmarkt en oneerlijke</p>

		concurrentie.
36a. Detacheringsbaan		
-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling. 2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie. 	Artikel nieuw toegevoegd. Kon in de praktijk al uitgevoerd worden maar vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.
Artikel 37. Scholing		
Lid 2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. het scholingstraject is noodzakelijk voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt. b. duurt maximaal één jaar	Lid 2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen: a. het scholingstraject vergroot de kansen op arbeid. b. er is geen mogelijkheid tot uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.	Wijziging biedt: - Ruimte om toe te kennen wanneer het niet noodzakelijk is maar wel de kansen vergroot op arbeid. - Mogelijkheid om scholingstrajecten langer dan één jaar te bekostigen - Voorliggende voorzieningen moeten eerst gebruik worden.
37a: Participatieplaats		
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie laten verrichten (zie artikel 8a, lid 1b van de wet). 2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten. 3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 50,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op 	Dit artikel vervangt de werkervaringsplaats zodat de terminologie is geharmoniseerd in de regio. Daarnaast is er een wettelijk verplichte premie van €50,- voor het inzetten van dit instrument. Onbeloond werk kan ook ingezet zonder het toepassen van een premie middels het artikel 'Werken met behoud van uitkering'

	inschakeling in het arbeidsproces.	
Artikel 38: Participatievoorziening beschut werk		
<p>1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:</p> <p>a. behoort tot de doelgroep; of</p> <p>b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.</p> <p>2. Het college realiseert maximaal het aantal bij ministeriële regeling verplicht gestelde beschut werkplekken in dat kalenderjaar, tenzij het college een hoger aantal plekken vaststelt voor dat kalenderjaar.</p> <p>3. Onverminderd het bepaalde in het eerste</p>	<p>1. Het college verstrekt om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken de volgende voorzieningen:</p> <p>a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;</p> <p>b. uitsplitsing van taken; of</p> <p>c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.</p> <p>2. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast o.a de volgende voorzieningen aanbieden:</p> <p>a. sociale activering als bedoeld in artikel 5;</p> <p>b. scholing als bedoeld in artikel 7;</p> <p>c. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10; of</p> <p>d. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.</p>	<p>Deze wijziging:</p> <p>- Geen maximaal aantal plaatsen beschut werk meer. Mensen in de doelgroep die het nodig hebben kunnen er aanspraak op maken.</p> <p>- biedt mogelijkheid beschut werk in te zetten in combinatie met sociale activering, persoonlijke ondersteuning en schuldhulpverlening. Vergroot op deze wijze de integraliteit.</p>

<p>lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal bij ministeriële regeling verplicht gestelde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.</p> <p>4. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen</p>		
---	--	--

<p>van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. Voordat een indicatie Beschut Werk wordt aangevraagd bij het UWV, wordt eerst beoordeeld of de inzet van andere voorzieningen en/of het doen van vrijwilligerswerk een passende wijze van participatie is.</p>		
<p>Artikel 38a: Werkgeverssubsidie</p>		
<p>-</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan, anders dan de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet een incidentele subsidie van maximaal 375 euro verstrekken aan werkgevers die met iemand uit de doelgroep als bedoeld in deze verordening, een overeenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling dan wel participatie en activering. 2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening als bedoeld in het eerste lid. Deze hebben in ieder geval betrekking op: <ol style="list-style-type: none"> a. De specifieke doelgroepen waarvoor subsidie kan worden verleend; b. De hoogte en duur van de subsidie; c. Het recht op de subsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking; d. Wijze van betaalbaar stellen; e. Het maximaal aantal/maximale bedrag aan te verstrekken subsidies per werkgever. 3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de 	<p>Kon in de praktijk al uitgevoerd worden maar vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p>

	<p>concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.</p> <p>4. De subsidie wordt niet verstrekt als er voor dezelfde werknemer een loonkostensubsidie wordt verstrekt.</p> <p>5. Een werkgeverssubsidie zoals bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.</p>	
<p>Artikel 39: Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</p>		
<p>Artikel: Persoonlijke ondersteuning</p> <p>Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden. in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.</p>	<p>Artikel: Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen</p> <p>Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden.</p>	<p>Het is breder dan alleen persoonlijke ondersteuning</p>
<p>Artikel 39a tot en met 39m</p>		
-	<p>Artikel 39a. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.</p> <p>1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.</p>	<p>Werd in de praktijk al uitgevoerd maar vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu</p>

	<p>2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 4, de volgende voorwaarden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten; b. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden. c. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is; d. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie; e. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en f. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke en persoonlijke opbrengsten van uitstroom naar werk. <p>Artikel 39b. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen. 2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling. 3. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen 	<p>ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p> <p>Voor de volledigheid toegevoegd aan de verordening, ondanks dat deze verplichtingen al vastgelegd zijn in andere wetten.</p>
--	--	---

	<p>tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.</p> <p>4. Het college neemt middels een beschikking het besluit op de aanvraag.</p> <p>Artikel 39c. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt; b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag; c. de duur en intensiteit van de ondersteuning; d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening; e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund. <p>Artikel 39d. Persoonlijke ondersteuning bij werk.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht. 2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor: <ol style="list-style-type: none"> a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider. 	<p>Vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p> <p>Werd in de praktijk al uitgevoerd maar vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p>
--	--	--

	<p>3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.</p> <p>Artikel 39e. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn. 2. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen. <p>Artikel 39f. Jobcoaching</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de Bijlage (Erkennungseisen Jobcoach 2023). 2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes: licht (3%), midden (6%) en zwaar (10%). De inzet wordt periodiek; minimaal 1 keer per jaar geëvalueerd. Naar aanleiding hiervan kan het begeleidingsregime worden aangepast. 3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard. 4. Het college kan jobcoaching beëindigen indien de jobcoaching langer duurt dan twee jaar. <p>Artikel 39g. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever. 	<p>Vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p> <p>Werd in de praktijk al uitgevoerd. Verplichting vanuit wetswijziging Breed Offensief om o.a. de kwaliteitseisen van jobcoaching te beschrijven.</p> <p>Werd in de praktijk al uitgevoerd maar vanuit</p>
--	--	---

	<p>2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h, worden verleend als:</p> <ol style="list-style-type: none"> de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is; de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is. <p>3. Het college houdt voor jobcoaching een maximumtarief per uur tot maximaal het UWV tarief voor jobcoaching waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.</p> <p>4. De subsidie voor jobcoaching heeft een maximum duur van twee jaar.</p> <p>Artikel 39h. Jobcoaching in natura</p> <ol style="list-style-type: none"> Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 14c tot en met 14h van overeenkomstige toepassing. <p>Artikel 39i. Interne werkbegeleiding</p> <p>Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.</p> <p>Artikel 39j. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening</p> <ol style="list-style-type: none"> Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze 	<p>de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p> <p>Kon in de praktijk al uitgevoerd worden maar vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p> <p>Kon in de praktijk al uitgevoerd worden Vanuit de wetswijziging Breed Offensief is het nu ook een verplichting om procedures te beschrijven.</p> <p>Deze voorziening werd beperkt al dan niet</p>
--	--	--

	<p>vervoersvoorziening kan in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt op basis van openbaar vervoer tarieven.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als 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 en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer. 5. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening. <p>Artikel 39k. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap</p> <p>Het college 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>Artikel 39l . Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken, mits er geen aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening. 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 het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken. <p>Artikel 39m. Specifieke voorwaarden</p>	<p>ingezet voor de doelgroep uit de banenafspraken en kan door wijziging breder ingezet worden. Het is een verplichting vanuit de wetswijziging Breed Offensief om de wijze van het verstrekken van de vervoersvoorziening op te nemen.</p> <p>Deze voorziening werd beperkt al dan niet ingezet voor de doelgroep uit de banenafspraken en kan door wijziging voor een bredere doelgroep ingezet worden. Het is een verplichting vanuit de wetswijziging Breed Offensief om de wijze van het verstrekken van de vervoersvoorziening op te nemen.</p> <p>Deze voorziening werd beperkt al dan niet ingezet voor de doelgroep uit de banenafspraken en kan door wijziging breder ingezet worden. Het is een verplichting vanuit de wetswijziging Breed Offensief om de wijze van het verstrekken van de meeneembare voorziening op te nemen.</p>
--	--	---

	<p>werkaanpassingen</p> <p>Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren, mits dit niet door de werkgever vergoed wordt of er aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer</p>	<p>Kon in de praktijk al uitgevoerd worden. Het is een verplichting vanuit de wetwijziging Breed Offensief om de wijze van het verstrekken van de werkaanpassingen op te nemen.</p>
<p>Artikel 40: Proefplaatsing</p>		
<p>1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, gedurende maximaal zes maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden laten verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde.</p> <p>2. De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een dienstbetrekking bij de werkgever. De werkgever spreekt bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uit om bij gebleken geschiktheid en</p>	<p>-</p>	<p>Artikel vervallen en vervangen met artikel 41d. Dit zodat het geharmoniseerd is met de regio.</p>

<p>voldoende werkzaamheden belanghebbende een dienstbetrekking aan te bieden.</p> <p>3. Met de werkgever en belanghebbende wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de kosten en de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.</p> <p>4. Een proefplaatsing kan niet worden ingezet wanneer voor dezelfde persoon bij dezelfde werkgever een werkervaringsplaats is ingezet.</p>		
<p>Artikel 41a tot en met 41d</p>		
	<p>Artikel 41a. Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers</p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in artikel 41 van deze</p>	<p>Artikel 41a: Door dit artikel toe te voegen kan er ook loonkostensubsidie worden verstrekt aan kwetsbare mensen die niet onder de reguliere doelgroep van de</p>

	<p>verordening, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende 6 maanden met mogelijkheid tot verlenging tot 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare werknemer. 3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die: <ol style="list-style-type: none"> a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft kunnen behouden; en b. geen startkwalificatie bezit; of c. ouder is dan 50 jaar; of d. alleenstaande ouder is; of e. de Nederlandse taal in woord niet op B1 niveau beheerst. 4. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. 5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk. <p>Artikel 41b. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die een dienstbetrekking aan gaat met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing. 2. De loonkostensubsidie, overeenkomstig met lid 1 van artikel 14b wordt niet met terugwerkende kracht verleend. 3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep 	<p>loonkostensubsidie valt.</p> <p>Het is een verplichting vanuit de wetswijziging van het Breed Offensief om het proces van het verstrekken van de loonkostensubsidie te verordenen.</p>
--	---	---

	<p>loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.</p> <p>4. Het college stelt binnen 6 maanden na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de wet.</p> <p>5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het (administratieve proces zoals weergegeven in de Bijlage) in acht.</p> <p>Artikel 41c. Uitstroompremie</p> <p>1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie van 450 euro toekennen aan een langdurig werkloze die uitstroomt door werkaanvaarding en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.</p> <p>2. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.</p> <p>3. Onder werkaanvaarding wordt verstaan: in loondienst; regulier of gesubsidieerd, de start van een studie met studiefinanciering of de start van een eigen bedrijf.</p> <p>Artikel 41d. Proefplaats</p> <p>1. Het college kan een loonkostensubsidie, anders dan de loonkostensubsidie bedoeld in hoofdstuk 3A, verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.</p> <p>2. De loonkostensubsidie, bedoeld in het eerste lid, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende 12 maanden met mogelijkheid tot verlenging tot 24 maanden ten behoeve van de kwetsbare werknemer.</p>	<p>Kon in de praktijk al uitgevoerd worden. Het is een verplichting vanuit de wetswijziging Breed Offensief om de werkwijze te omschrijven</p> <p>Vervanging van het verwijderde artikel proefplaats (artikel 40). Dit zodat het geharmoniseerd is met de regio.</p>
--	---	--

	<p>3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft kunnen behouden; en b. geen startkwalificatie bezit; of c. ouder is dan 50 jaar; of d. alleenstaande ouder is; of e. de Nederlandse taal in woord niet op B1 niveau beheerst. <p>4. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p> <p>5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.</p>	
Artikel 42: Werkvoorzieningen		
<p>Het college kan aan de belanghebbende die arbeid verricht of gaat verrichten, werkvoorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid</p>	-	<p>Vervallen: Dubbelling van voorgaande artikelen</p>
Artikel 43: Aanspraak op ondersteuning		
<p>Personen die behoren tot de doelgroep van de wet hebben recht op ondersteuning bij arbeidsinschakeling of participatie anderszins en</p>	-	<p>Vervallen: In voorgaande artikelen wordt al omschreven wie er recht heeft.</p>

<p>op een naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling of participatie anderszins, indien zij er niet in slagen op eigen kracht algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, en geen beroep kunnen doen op een andere wettelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling of sociale activering</p>		
<p>Artikel 76. Inwerkingtreding en citeertitel</p>		
<p>1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2023 en vervangt de Integrale verordening sociaal domein Woudenberg 2022.</p> <p>2. Deze verordening wordt aangehaald als: Integrale verordening sociaal domein gemeente Woudenberg 2024.</p> <p>Vastgesteld in de openbare</p>	<p>1. Deze verordening treedt in werking op 1 maart 2024 en vervangt de Integrale verordening sociaal domein Woudenberg 2023.</p> <p>2. Deze verordening wordt aangehaald als: Integrale verordening sociaal domein gemeente Woudenberg 2024.</p> <p>Vastgesteld in de openbare raadsvergadering van: 29 februari 2024</p>	

raadsvergadering van: 21 december 2023		
---	--	--