

Was-wordt lijst		
Was	Wordt	Toelichting
-	Inburgeraar: de inwoner die volgens artikel 3 van de Wet inburgering 2021 inburgeringsplichtig is;	Toegevoegd aan de begrippenlijst
-	Inburgeringsvoorzieningen: aanbod van verschillende vormen van ondersteuning en onderwijs zoals beschreven in de Wi 2021.	Toegevoegd aan de begrippenlijst
-	Interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijks werkbegeleiding, aan een inwoner behorende tot de doelgroep uit de Participatiewet, omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek.	Toegevoegd aan de begrippenlijst
-	Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk.	Toegevoegd aan de begrippenlijst
-	Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van een loonwaardevaststelling op de werkplek.	Toegevoegd aan de begrippenlijst
7.2 Inzet voorzieningen loopbaanbegeleiding [PW, IOAZ, IOAW] 2. De medewerker biedt begeleiding door professionals. 4. In een loopbaanplan legt de medewerker vast welke hulp de inwoner krijgt. In dit plan staat welke afspraken er met de inwoner zijn gemaakt.	7.2 Inzet voorzieningen loopbaanbegeleiding 2.De medewerker biedt professionele ondersteuning. 4. In een activiteitenplan legt de medewerker, in samenspraak met de inwoner, vast welke hulp de inwoner krijgt. In dit plan staat welke afspraken er met de inwoner zijn gemaakt.	Vanaf heden wordt gesproken over een activiteitenplan, dit is een passende term voor alle inwoners ongeacht de afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast is toegevoegd dat de inwoner altijd betrokken wordt bij het opstellen van dit plan.
7.2.1. Werkgeversarrangementen 1. De gemeente kan met een of meerdere werkgevers tegelijk, arrangementen sluiten. 2. In een arrangement wordt vastgelegd wat de gemeente en de werkgevers gaan doen om te zorgen dat inwoners	-	Artikel verwijderd. Er worden bij de verschillende in te zetten instrumenten maatwerkafspraken gemaakt. Hierdoor is dit artikel niet nodig.

<p>een dienstverband krijgen en hoe de kosten betaald worden.</p> <p>3. Het doel van deze arrangementen is, door goede samenwerking en bundeling van krachten en middelen, werk voor inwoners mogelijk te maken.</p>		
<p>7.2.4. Wettelijke loonkostensubsidie</p> <p>1. De medewerker geeft de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie als de werknemer wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.</p> <p>2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een beperking in dienst te nemen. De subsidie geeft werkgevers een vergoeding voor productieverlies.</p> <p>3. De medewerker stelt vast of het gaat om een inwoner die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Om te bepalen hoe productief de inwoner op de werkplek zal zijn (welke loonwaarde hij heeft), wordt een erkende methode toegepast. De loonkostensubsidie aan de werkgever wordt op deze loonwaarde afgestemd.</p>	<p>7.2.2. Wettelijke loonkostensubsidie</p> <p>1. De medewerker geeft de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie als de werknemer wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.</p> <p>2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een beperking in dienst te nemen. De subsidie geeft werkgevers een vergoeding voor productieverlies.</p> <p>3. De medewerker stelt vast of het gaat om een inwoner die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Om te bepalen hoe productief de inwoner op de werkplek zal zijn (welke loonwaarde hij heeft), wordt een erkende methode toegepast. De loonkostensubsidie aan de werkgever wordt op deze loonwaarde afgestemd.</p> <p>4. Wanneer een werkgever of werknemer een aanvraag indient voor wettelijke loonkostensubsidie bevestigt de medewerker de aanvraag schriftelijk. Wanneer een werknemer een aanvraag indient, ontvangt de werkgever ook een bevestiging.</p> <p>5. Een aanvraag voor wettelijke loonkostensubsidie wordt, als de inwoner nog niet behoort tot de doelgroep, ook behandeld als een aanvraag om vast te stellen of de inwoner tot de doelgroep behoort. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van het dienstverband, wordt de beoordeling of de inwoner tot de doelgroep behoort gedaan door middel van de Praktijkroute.</p> <p>6. De loonwaarde wordt binnen 13 weken na ontvangst van de aanvraag vastgesteld, tenzij in overleg met de werkgever forfaitaire loonkostensubsidie wordt toegekend.</p>	<p>Vanuit de wettelijke verplichtingen uit het Breed Offensief is de procedure beschreven, waar mogelijk is deze regionaal afgestemd om eenduidigheid voor de werkgever en inwoner te creëren.</p>

	<p>7. De medewerker gebruikt bij het verstrekken van de wettelijke loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie.</p>	
<p>7.2.5. Loonkostenondersteuning 1. De medewerker kan een werkgever die een inwoner in dienst neemt een tijdelijke loonkostenondersteuning geven. 3. De hoogte van de loonkostenondersteuning wordt in afstemming met de inwoner en de werkgever bepaald. 4. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.</p>	<p>7.2.3. Loonkostenondersteuning 1. De medewerker kan een werkgever die een inwoner met een kleine kans op werk in dienst een arbeidsovereenkomst aanbiedt neemt een tijdelijke loonkostenondersteuning geven. 3. De hoogte van de loonkostenondersteuning wordt door de medewerker in afstemming met de inwoner en de werkgever bepaald. 4. De loonkostenondersteuning is maximaal € 500,- per maand. De loonkostensubsidie duurt maximaal 6 maanden, maar kan één keer worden verlengd met maximaal 6 maanden. 5. Onder inwoners met een kleine kans op werk wordt verstaan: een inwoner die een periode van 12 maanden of langer aangewezen is geweest op inkomensondersteuning.</p>	<p>Er is een duiding gegeven aan de doelgroep waarvoor de loonkostenondersteuning bedoeld is. Daarnaast vraagt het Breed Offensief meer transparantie in de mogelijkheden van het instrumentarium, deze is verder toegelicht.</p>
<p>7.2.6. Werkplekaanpassing 1. De medewerker kan een werkgever die met een inwoner een dienstverband aangaat, één keer een vergoeding geven voor de kosten die er nodig zijn om de werkplek geschikt te maken voor de persoon. 2. Een vergoeding wordt niet gegeven als er een andere regeling is die deze kosten kan vergoeden. 3. De gemeente kan nadere regels stellen.</p>	<p>7.2.4. Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen 1. De medewerker kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken voor een inwoner met een arbeidsbeperking. 2. Bij toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen hanteren we de volgende voorwaarden: a. de inwoner behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en is minimaal achttien jaar oud, tenzij de inwoner VSO/PRO onderwijs heeft gevolgd; b. de inwoner kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen; c. de werkgever biedt een dienstverband aan van minimaal 6 maanden met een minimale arbeidsduur van 16 uur per week; d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is; e. het betreft geen meeneembare voorziening die standaard bij de werkgever gebruikt wordt of algemeen aanwezig is in een organisatie;</p>	<p>Het artikel werkplekaanpassing is vervangen door het artikel voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Vanuit het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden.</p>

	<p>f. er is geen sprake van een werkplekaanpassing die van de werkgever kan worden verlangd;</p> <p>g. de kosten van de voorziening(en) zijn proportioneel, dat wil zeggen dat de investering moet opwegen tegen de opbrengsten.</p> <p>3. Een aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan worden ingediend bij de medewerker door de inwoner of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.</p> <p>4. De medewerker bevestigt de ontvangst van de aanvraag.</p> <p>5. De medewerker kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als dit de beoordeling van een aanvraag mogelijk maakt.</p> <p>6. De medewerker bepaalt, in overleg met de inwoner en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het beste kan bijdragen aan het goed uitvoeren van het werk van de inwoner.</p> <p>7. De medewerker onderzoekt, wanneer de persoonlijke situatie van de inwoner daarom vraagt, welke mogelijkheden er zijn tot samenwerking met verschillende partijen intern en extern. Dit om de inwoner een zo goed mogelijke afgestemde integrale dienstverlening aan te kunnen bieden, met als doel de mogelijkheden tot het verrichten van werk te vergroten.</p>	
<p>7.2. 3. Hulp op de werkplek van een jobcoach</p> <p>1. De medewerker kan een inwoner een jobcoach aanbieden. De medewerker kan ook de werkgever een vergoeding geven voor begeleiding als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.</p> <p>2. Het doel van de jobcoach is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen.</p> <p>3. De medewerker spreekt met de werkgever af</p>	<p>7.2.5. Hulp op de werkplek van een jobcoach of interne werkbegeleider</p> <p>1. De medewerker kan een inwoner op de werkplek een externe jobcoach aanbieden, hierbij wordt gebruik gemaakt van een jobcoach van STOER of een door STOER gecontracteerde partij, als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.</p> <p>2. De medewerker kan, op aanvraag, de werkgever een vergoeding geven voor begeleiding door een externe jobcoach, interne jobcoach of een interne werkbegeleider als de inwoner</p>	<p>Vanuit het Breed Offensief is er de verplichting om meer transparantie te geven in de voorwaarden, procedures en eisen.</p>

<p>hoe de jobcoach wordt ingezet en legt dit vast in een overeenkomst met de werkgever.</p> <p>4. De gemeente kan ten aanzien van de vergoeding aan de werkgever, regels stellen. Deze regels gaan over de hoogte van de vergoeding en de kwaliteit van de begeleiding.</p>	<p>extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen doen.</p> <p>3. De aanvraag voor hulp op de werkplek van een jobcoach of interne werkbegeleider moet binnen 26 weken na de start van de arbeidsovereenkomst zijn ontvangen, tenzij op het moment van de start van de arbeidsovereenkomst de noodzaak voor ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.</p> <p>4. Wanneer de aanvraag voor jobcoaching door de werkgever gedaan wordt, moet werknemer op de hoogte zijn van de aanvraag en instemmen met de inzet van jobcoaching of interne werkbegeleiding.</p> <p>5. Het doel van de jobcoach of de interne werkbegeleider is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen en waar mogelijk zichzelf te ontwikkelen.</p> <p>6. De jobcoach of interne werkbegeleiding stemt de leerdoelen met de werknemer en de werkgever af en legt dit vast in een plan van aanpak.</p> <p>7. De medewerker stemt met de werkgever en werknemer de wijze waarop de ondersteuning wordt geboden, de intensiteit in duur en aantal uren af en legt dit vast in een beschikking aan de werkgever.</p> <p>8. Het college kan nadere regels vaststellen met betrekking tot de eisen van het coachingsplan, welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren en hoe de evaluatie plaatsvindt.</p> <p>9. Een jobcoach die persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan het Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV. Deze is vindbaar op www.uwv.nl.</p> <p>10. Om te bepalen hoeveel uur jobcoaching in te zetten wordt gebruik gemaakt van de begeleidingsregimes van het UWV, deze staan in het protocol jobcoach 2019 artikel 2.4 te vinden op www.uwv.nl.</p> <p>11. De medewerker kan van de begeleidingsregimes van het UWV afwijken en maatwerk leveren, wanneer dit</p>	
---	---	--

	<p>aansluit bij de persoonlijke behoeften en omstandigheden van de inwoner.</p>	
	<p>7.2.7. Proefplaatsing</p> <p>3. De duur van de proefplaatsing is twee maanden. Wanneer de doelstellingen van de proefplaatsing nog niet behaald zijn, kan deze maximaal verlengd worden met vier maanden.</p> <p>4. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode niet meegeteld.</p> <p>5. De medewerker biedt de proefplaatsing alleen aan als:</p> <p>a: de werkgever de inwoner goed begeleid;</p> <p>b: de werkgever de intentie uitspreekt om de inwoner na een geslaagde proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden;</p> <p>c: de werkzaamheden passend zijn, gelet op de vaardigheden en capaciteiten van de inwoner;</p> <p>d: als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.</p> <p>7. Een proefplaatsing kan niet ingezet worden in combinatie met een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie.</p>	<p>Vanuit de wettelijke verplichtingen vanuit het Breed Offensief zijn de voorwaarden geharmoniseerd met de voorwaarden die gelden bij het UWV. De gewijzigde stukken zijn aanvullingen op het oude artikel.</p>
	<p>7.2.8. Werkervaringsplek</p> <p>2. Het doel van een werkervaringsplek is om de inwoner arbeidsritme en werkervaring op te laten doen. Ook leert de inwoner (weer) functioneren in een arbeidsrelatie en zijn taalvaardigheden te verbeteren. De persoonlijke leerdoelen worden in samenspraak met de inwoner opgesteld.</p> <p>3. De werkervaringsplek is alleen mogelijk als de werkgever de inwoner goed begeleidt tijdens de werkervaringsplek. De werkgever zorgt ervoor dat de inwoner meer inhoudelijke vaardigheden, kennis van het vakgebied of werknemersvaardigheden opdoet.</p> <p>4. De werkervaringsplek heeft een</p>	<p>Vanuit de wettelijke verplichtingen van het Breed Offensief is er gevraagd om meer transparantie omtrent de voorwaarden van het instrumentarium, daarnaast heeft er regionale afstemming plaatsgevonden om eenduidigheid te creëren voor werkgever en inwoner.</p>

	maximale duur van zes maanden. Dit kan eenmalig verlengd worden met zes maanden.	
	<p>7.2.9. Beschut werk</p> <p>3. De gemeente biedt maximaal het aantal beschutte werkplekken aan, dat het Rijk de gemeente opdraagt.</p> <p>4. Het kan zijn, dat een inwoner niet meteen een beschutte werkplek kan krijgen. Dat kan als de gemeente alle beschutte werkplekken voor het kalenderjaar al ingevuld heeft. De inwoner komt dan op een wachtlijst. Wel kan de gemeente de inwoner helpen om zich voor te bereiden op de beschutte werkplek.</p>	Toegevoegd dat er niet boven taakruimte geplaatst wordt. Er ontstaat dan een wachtlijst, waarbij de gemeente ondersteuning kan bieden.
<p>7.2.12. Participatieplaats</p> <p>1. De medewerker kan een inwoner met een gemeentelijke uitkering die een kleine kans heeft op werk en voorlopig niet aan het werk kan, een participatieplaats aanbieden. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn. De participatieplaats wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de medewerker, de werkgever en de inwoner.</p> <p>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.</p> <p>3. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.</p> <p>4. De inwoner kan na iedere zes maanden een premie van €100,00 ontvangen. Een</p>		Artikel verwijderd, dit instrument wordt niet ingezet. Er heeft hierover regionale afstemming plaatsgevonden.

<p>voorwaarde voor de premie is dat de inwoner voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op werk. De medewerker beoordeelt dit.</p>		
	<p>7.2.12 Sociale activering</p> <p>1. De medewerker kan een inwoner, die een kleine kans heeft op werk, zinvolle activiteiten aanbieden die de inwoner dichterbij werk brengen. Dit heet sociale activering.</p> <p>2. Het doel van sociale activering is om inwoners te helpen moeilijkheden op weg naar werk te overwinnen.</p>	<p>Artikel toegevoegd om onderscheid te maken tussen inwoners waarbij er nog perspectief op werk bestaat en de inwoners waarbij maatschappelijke activiteiten het hoogst haalbare is.</p>
<p>-</p>	<p>7.2.12 Ondersteuning door de inzet van een vervoersvoorziening</p> <p>1. De medewerker kan een vervoersvoorziening toekennen aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaatsing of opleiding kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in vergoeding in geld worden verstrekt.</p> <p>2. De medewerker biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. de inwoner kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer. <p>3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt maximaal het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.</p> <p>4. De medewerker brengt een eventueel bedrag dat versterkt wordt door de werkgever voor de vervoersvoorziening aan de werknemer, in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.</p>	<p>Vanuit de wettelijke verplichtingen in het Breed Offensief is dit artikel toegevoegd.</p>
	<p>7.2.13 Ondersteuning bij een visuele of motorische handicap.</p> <p>1. De medewerker kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele</p>	<p>Vanuit de wettelijke verplichtingen in het Breed Offensief is dit artikel toegevoegd.</p>

	of motorische lichaamsfunctie.	
	<p>7.2.14 Ondersteuning door de inzet van een meeneembare voorziening.</p> <p>1. De medewerker kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de inwoner om te kunnen werken.</p> <p>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.</p> <p>3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan de medewerker besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.</p>	Vanuit de wettelijke verplichtingen in het Breed Offensief is dit artikel toegevoegd.
<p>7.3 Maatschappelijke activiteiten</p> <p>1. Het doel van de maatschappelijke activiteiten is de inwoner te helpen maatschappelijk actief te blijven. Actief blijven helpt ook om moeilijkheden op weg naar een werkplek te overwinnen. Ook persoonlijke groei en het voorkomen van eenzaamheid zijn belangrijke doelen.</p>		Tekst verwijderd om onderscheid te maken tussen inwoners waarbij er nog perspectief op werk bestaat en de inwoners waarbij maatschappelijke activiteiten het hoogst haalbare is.

<p>8.1.2 Hoogte van de toeslag</p> <p>1. De inkomstenstoeslag is per kalenderjaar:</p> <p>a. € 364,- voor een alleenstaande;</p> <p>b. € 437,- voor een alleenstaande ouder;</p> <p>c. € 520,- voor gehuwden of samenwonenden.</p>	<p>8.1.2 Hoogte van de toeslag</p> <p>2. De hoogte van de inkomstenstoeslag vindt u op www.oude-ijsselstreek.nl onder minimaregelingen.</p>	<p>Om te voorkomen dat er foutieve bedragen in de verordening staat wordt verwezen naar onze website.</p>
	<p>9. Inburgering</p> <p>9.3 Handhaving Wet inburgering (Wi)</p> <p>9.3.1 Waarschuwing</p> <p>Wanneer de inburgeringsplichtige ook na waarschuwing niet meewerkt aan de verplichte onderdelen van het inburgeringstraject dan kan een boete worden opgelegd. De hoogte van de boete is vastgesteld in artikel 7.1. van het Besluit inburgering 2021. De gemeente legt geen boete op wanneer na onderzoek aannemelijk is gemaakt dat iedere verwijtbaarheid ontbreekt.</p> <p>9.3.2 Samenhang met handhaving op grond van de Participatiewet.</p> <p>9.3.2.1 Wanneer een inburgeringsplichtige een bijstandsuitkering (Participatiewet) ontvangt en zich niet houdt aan verplichtingen en afspraken uit het PIP, waarin de nadruk ligt op het bevorderen van participatie en het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt, vindt bij voorkeur verlaging van de uitkering plaats op grond van artikel 18 Participatiewet en de verordening zoals bedoeld in artikel 8 eerste lid onder a Participatiewet. De gemeente legt voor dezelfde gedraging dan geen bestuurlijke boete op grond van de Wet inburgering 2021 op.</p> <p>9.3.2.2 Wanneer een inburgeringsplichtige die een bijstandsuitkering ontvangt zich niet houdt aan verplichtingen en afspraken in het PIP, waarin de nadruk ligt op het vergroten van de taalbeheersing en aan overige afspraken en verplichtingen in het PIP, legt de gemeente bij voorkeur een boete op grond van de Wet inburgering 2021 op. De gemeente verlaagt in dat geval voor dezelfde gedraging de bijstandsuitkering niet.</p> <p>9.3.2.3 Bij de keuze tussen handhaving op grond van de Participatiewet door een verlaging van de uitkering en handhaving op grond van de Wet inburgering 2021 via een boete weegt de gemeente ook af welke wijze van handhaving, rekening houdend met de gevolgen hiervan voor de</p>	<p>Toevoeging om in sporadische situaties een zorgvuldige afweging te maken met betrekking tot handhaving.</p>

	<p>inburgeringsplichtige, naar haar oordeel het best bijdraagt aan het beoogde effect, te weten het succesvol voltooien van het inburgeringstraject.</p> <p>9.3.2.4 Wanneer een gedraging leidt tot een overtreding van de Participatiewet en artikel 18 of 18 b van de Participatiewet laat de gemeente geen ruimte om af te zien van verlaging van de bijstand, dan legt de gemeente een maatregel op en geen boete op grond van de Wet inburgering 2021.</p> <p>9.3.2.5 In de brief (beschikking) aan de inburgeringsplichtige vermeldt de gemeente of er een boete op grond van de Wet inburgering 2021 wordt opgelegd of dat de uitkering wordt verlaagd op grond van de Participatiewet.</p>	
--	--	--

	<p>9.4 Verrekening boete Wi met bijstandsuitkering</p> <p>De gemeente kan de bestuurlijke boete die op grond van de Wet inburgering 2021 aan de inburgeringsplichtige is opgelegd, verrekenen met de algemene bijstandsuitkering. Onder verrekenen wordt in dit artikel verstaan verrekenen zoals geregeld in artikel 4:93 van de Awb. De gemeente houdt hierbij rekening met de beslagvrije voet volgens Artikel 475.b. e.v. Wetboek van Burgelijke rechtsvordering dit is een fictieve draagkracht van 5 procent van de bijstandsnorm die van toepassing is, inclusief vakantietoeslag.</p>	<p>Toevoeging om te voorkomen dat een voor de inwoner belastende incassoprocedure moet worden gestart.</p>
	<p>10.4.6 Te weinig besef van verantwoordelijkheid</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De gemeente verlaagt de gemeentelijke inkomensvoorziening van een inwoner die zich te weinig beseft dat hij zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen levensonderhoud. Door dat gedrag heeft de inwoner meer of langer uitkering nodig, dan als de inwoner zich verantwoordelijk had gedragen. De gemeente is daardoor benadeeld. De verlaging hangt af van het bedrag dat de gemeente meer heeft uitbetaald dan nodig was (benadelingsbedrag). 2. De gemeente kan besluiten de uitkering te verlagen, als het de eerste keer is dat de inwoner zich niet aan de verplichtingen van dit artikel houdt. 3. De verlaging duurt één maand en is: <ol style="list-style-type: none"> a. 10% van de maandelijkse inkomensvoorzieningsnorm , bij een benadelingsbedrag tot € 1.000,-. b. 20% van de maandelijkse inkomensvoorzieningsnorm , bij een benadelingsbedrag vanaf € 1.000,- tot € 2.000,-. c. 40% van de maandelijkse inkomensvoorzieningsnorm , bij een benadelingsbedrag vanaf € 2.000,- tot € 4.000,-. d. 100% van de maandelijkse inkomensvoorzieningsnorm , bij een benadelingsbedrag vanaf € 4.000,- e. 50% van de maandelijkse inkomensvoorzieningsnorm , als het benadelingsbedrag niet kan worden vastgesteld. 	<p>Dit artikel was verwijderd uit de verordening. In de praktijk blijkt dat dit, in sporadische gevallen, de uitvoering belemmerd.</p>

--	--	--

	<p>10.4.8 Niet nakomen van andere verplichtingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De gemeente verlaagt de inkomensondersteuning van een inwoner die een opgelegde verplichting als bedoeld in artikel 55 van de Participatiewet niet voldoende nakomt. 2. De verlaging is 20 % van de maandelijkse inkomensondersteuning voor de duur van 1 maand als het gaat om <ol style="list-style-type: none"> a. Verplichtingen die gericht zijn op werk; b. Verplichtingen die verband houden met de aard en het doel van een bepaalde vorm van bijstand. 3. De verlaging is 40% van de maandelijkse inkomensondersteuning voor de duur van 1 maand als het gaat om verplichtingen die zijn gericht op vermindering van de bijstand. 4. De verlaging is 100% van de maandelijkse inkomensondersteuning voor de duur van 1 maand als het gaat om verplichtingen die gericht zijn op beëindiging van de bijstand. 	<p>Dit artikel was verwijderd uit de verordening. In de praktijk blijkt dat dit, in sporadische gevallen, de uitvoering belemmerd.</p>
	<p>10.4.9 Samenloop van gedragingen</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gedrag waardoor de inwoner meerdere verplichtingen uit deze paragraaf niet nakomt, leidt tot één verlaging. De grootste verlaging die van toepassing is voor het gedrag geldt dan, en ook de duur die bij die verlaging hoort. 2. Als sprake is van meerdere gedragingen die ertoe leiden dat één of meer verplichtingen niet worden nagekomen, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke verlaging opgelegd. Deze verlagingen worden gelijktijdig of – als dat niet mogelijk is – na elkaar opgelegd. 3. Ook in deze situaties past de gemeente altijd artikel 18 lid 1 Participatiewet of artikel 9.4.2 van de verordening toe, te weten de mogelijkheid om de verlaging af te stemmen op de individuele omstandigheden van de inwoner. 	<p>Dit artikel was verwijderd uit de verordening. In de praktijk blijkt dat dit, in sporadische gevallen, de uitvoering belemmerd.</p>

	<p>10.4.10 Herhaling (Recidive)</p> <p>1. De duur van de verlaging wordt verdubbeld als de inwoner zich binnen 12 maanden na het verlagingbesluit opnieuw zo gedraagt dat de inkomensondersteuning wordt verlaagd. De duur wordt ook verdubbeld als de gemeente eerder alleen een waarschuwing heeft gegeven. Het moet dan gaan om een gedraging die kan leiden tot eenzelfde of grotere verlaging dan bij de eerdere gedraging.</p> <p>2. Een herhaalde verlaging op grond van artikel 9.2.4 van deze verordening kan maximaal 3 maanden duren.</p> <p>3. Het bedrag van de verlaging wordt verdubbeld als de inkomensondersteuning van de inwoner is verlaagd vanwege ontoelaatbaar gedrag en de inwoner zich binnen 12 maanden na het verlagingbesluit opnieuw onacceptabel gedraagt.</p>	<p>Dit artikel was verwijderd uit de verordening. In de praktijk blijkt dat dit, in sporadische gevallen, de uitvoering belemmerd.</p>
--	---	--