

Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ, BBZ 2023

Het algemeen/dagelijks bestuur van Baanbrekers, gevestigd te Waalwijk, gelet op:

- de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet in het kader van het wetsvoorstel Breed Offensief;

gezien het voorstel van het dagelijks bestuur van 30 juni 2023;

besluit:

de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ, BBZ 2023 vast te stellen.

1. Algemeen

ARTIKEL 1: DEFINITIES

In deze verordening wordt verstaan onder:

- Algemene bijstand: de bijstand bedoeld in artikel 5, onderdeel b, van de PW;
- Arbeidsverplichting: de verplichting, genoemd in artikel 9, eerste lid, onderdeel a PW en artikel 37, eerste lid, onder a, b en c van de IOAW/IOAZ;
- Bbz: het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
- Belanghebbende: de alleenstaande, alleenstaande ouder of het gezin dat recht heeft op een uitkering dan wel een voorziening in het kader van de PW;
- Benadelingsbedrag: het bedrag dat netto (PW) dan wel bruto (IOAW/IOAZ) ten onrechte of teveel is of wordt verleend als uitkering;
- Bijzondere bijstand: de bijstand bedoeld in artikel 5, onderdeel d, van de PW;
- Bijstandsnorm: de toepasselijke norm als bedoeld in artikel 5, onderdeel c, van de PW;
- Brede intake: een onderzoek dat op individueel niveau inzicht biedt in de startpositie en ontwikkelmogelijkheden van de inburgeringsplichtige;
- Diagnose: het vervolgonderzoek dat wordt ingesteld wanneer de screening duidt op het mogelijk bestaan van een arbeidsbeperking of een andere belemmering richting arbeidsmarkt.
- Dringende redenen: bijzondere omstandigheden waardoor maatregelen/verlagingen in een situatie kunnen leiden tot een onaanvaardbare situatie (zoals vergroten schuldenproblematiek of huisuitzetting);
- Doelgroep re-integratie: personen aan wie op grond van artikel 7 eerste lid onder a van de PW of op grond van artikel 36 van de IOAW, of op grond van artikel 36 van de IOAZ door de gemeente ondersteuning bij re-integratie en/of participatie kan worden geboden;
- Duurzame arbeidsinschakeling: algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder begrepen arbeid via een uitzendbureau, die over een periode van ten minste zes maanden wordt verricht.
- Flankerende voorziening: een voorziening, waarvan de inzet een randvoorwaarde is voor de belanghebbende voor deelname aan re-integratievoorzieningen en nakoming van arbeidsverplichtingen, waaronder schuldhulpverlening en kinderopvang;
- Grondslag: de uitkeringsnorm zoals bedoeld in artikel 5 IOAW en artikel 5 IOAZ;
- Inlichtingenplicht: de verplichting om op verzoek of onverwijld uit eigen beweging mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan redelijkerwijs duidelijk is dat deze van invloed kunnen zijn op de arbeidsinschakeling of het recht op bijstand, IOAW, IOAZ of Bbz;
- Interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers ;
- IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- Jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- Loonkostensubsidie: de subsidie op de loonsom die het dagelijks bestuur kan verstrekken aan een werkgever om een werknemer met een verminderde loonwaarde vanwege een beperking al dan niet tijdelijk in dienst te nemen;
- Mantelzorg: langdurige zorg, gedurende 10 uur of meer per week, die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;

- v. Medewerkingsverplichting: de verplichting om mee te werken aan de noodzakelijk geachte voorziening, aan een onderzoek naar het recht op uitkering, eventueel via een huisbezoek als ook naar de voortgang van het re-integratietraject;
- w. NUG(ger): een persoon die behoort tot de doelgroep van de PW, maar die geen uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de PW, IOAW of IOAZ.
- x. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de PW;
- y. Participatie: het naar vermogen meedoen in de samenleving door o.a. het verrichten van betaald regulier of gesubsidieerd werk, het volgen van scholing, het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of een tegenprestatie;
- z. Participatiepartner: re-integratiebedrijf, werkgever of maatschappelijke partner, waarmee de Baanbrekers samenwerkt in het kader van de PW.
- aa. Persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de PW en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de PW;
- ab. PIP: persoonlijk plan inburgering en participatie, zoals bedoeld in artikel 15 van de Wet inburgering 2021;
- ac. Plan van aanpak: een plan van aanpak zoals bedoeld in artikel 44a PW, artikel 38, zevende lid, IOAW/IOAZ of een trajectplan, dat in samenspraak met de belanghebbende wordt opgesteld;
- ad. Praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- ae. Preferent proces loonkostensubsidie: dit preferente werkproces stroomlijnt het aanvragen, verlenen en uitbetalen van de loonkostensubsidie PW om voor werkgevers hinderlijke verschillen tussen gemeenten te verminderen.
- af. PW: de Participatiewet;
- ag. Recidive: hiervan is sprake wanneer een belanghebbende zich binnen 12 maanden na de dagtekening van het besluit waarin de gedraging als verwijtbaar is aangemerkt opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging uit dezelfde categorie, dan wel hetzelfde artikel, zoals die genoemd wordt in deze verordening dan wel de wet. Alleen bij boetes is de recidiveperiode vastgesteld op 5 jaar;
- ah. Re-integratieverplichting: de verplichting, genoemd in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, PW en artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW en IOAZ;
- ai. Screening: een onderzoek naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt van een uitkeringsaanvrager of uitkeringsgerechtigde dat wordt verwerkt in een plan van aanpak;
- aj. Tegenprestatie: onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten die worden verricht, eventueel naast of in aanvulling op beloonde arbeid, en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De werkzaamheden hoeven niet te leiden tot het versterken van het arbeidsperspectief en dienen als tegenprestatie voor de ontvangen uitkering;
- ak. Uitkering: de bijstandsuitkering of een uitkering IOAW / IOAZ;
- al. Uitkeringsgerechtigde: een belanghebbende die een uitkering ontvangt ingevolge de PW, IOAW of IOAZ of Bbz 2004;
- am. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- an. Verdiepende diagnose: een nader onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden en beperkingen;
- ao. Verlaging: het verlagen van de bijstand of grondslag op grond van artikel 18 tweede lid van de PW resp. 20 lid 2 IOAW/ IOAZ;
- ap. Verminderde loonwaarde: de lager vastgestelde loonwaarde indien een belanghebbende vanwege een beperking niet in staat is het wettelijk minimum uurloon te verdienen;
- aq. Verrekenen: de verrekening zoals bedoeld in artikel 60, vierde lid, PW, dan wel artikel 28, zevende lid, IOAW of artikel 28, zevende lid, IOAZ;
- ar. Voorziening: een door het dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorziening gericht op inschakeling in de arbeid of zelfstandige maatschappelijke participatie waaronder begrepen de ondersteuning vanuit de gemeente, een onderzoek naar de belastbaarheid en de noodzaak tot inzet van loonkostensubsidie;
- as. Waarschuwing: het besluit waarin afgezien wordt van het opleggen van een maatregel of boete, maar waarin wel wordt bevestigd dat er sprake is van het verwijtbaar niet nakomen van verplichtingen;
- at. Wachtijd: wettelijk bepaalde periode van vier weken waarin de belanghebbende, jonger dan 27 jaar, verplicht is zelf op zoek te gaan naar werk en om de mogelijkheden van regulier onderwijs te onderzoeken. Pas hierna wordt de aanvraag ingediend en het recht op inkomensondersteuning en ondersteuning naar participatie onderzocht;
- au. Wet: de PW, IOAW, IOAZ en Bbz tezamen; Dit is een voorbeeld van de tekst van Artikel 1.

2. Re-integratie en tegenprestatie

2.1. Algemene bepalingen

ARTIKEL 2: OPDRACHT EN TAAK VAN HET DAGELIJKS BESTUUR

1. Het dagelijks bestuur biedt ondersteuning krachtens deze verordening ten behoeve van de belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie en die dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur nodig heeft bij de arbeidsinschakeling of zelfstandige maatschappelijke participatie.
2. Het dagelijks bestuur draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
3. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van een voorziening of ondersteuning rekening met de vraag van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden waaronder interesses, vaardigheden en ontwikkelkansen van de belanghebbende en diens individuele omstandigheden. Deze omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van de belanghebbende, eventuele structurele beperkingen, de mogelijkheid dat deze belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
4. Het dagelijks bestuur bevordert de beschikbaarheid en de inzet van flankerende voorzieningen die belemmeringen voor re-integratie en arbeidsinschakeling kunnen opheffen.
5. Het dagelijks bestuur kan bij het bepalen van het aanbieden van voorzieningen prioriteren naar gelang de financiële mogelijkheden en rekening houden met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
6. Het dagelijks bestuur kan budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of doelgroepen en draagt daarbij zorg voor een evenwichtige verdeling.

ARTIKEL 3: AANSPRAAK

1. Voorzieningen kunnen worden verstrekt aan een belanghebbende dan wel aan de werkgever van de belanghebbende.
2. Op basis van een screening en eventueel een (verdiepende) diagnose stemt het dagelijks bestuur de ondersteuning en voorzieningen af op het vergroten van de zelfredzaamheid van de belanghebbende via de kortste weg naar (duurzame) arbeidsinschakeling dan wel een zo hoog mogelijke arbeidsproductiviteit of als dat niet mogelijk is, naar betekenisvolle maatschappelijke participatie.
3. Het dagelijks bestuur legt het individuele aanbod van een voorziening aan een belanghebbende vast in een plan van aanpak, dat in samenspraak met de belanghebbende wordt opgesteld.
4. Er bestaat geen aanspraak op ondersteuning voor zover er een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening die voldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.
5. Het dagelijks bestuur stelt beleidsregels op ten aanzien van het aanbieden van voorzieningen aan belanghebbenden die behoren tot de doelgroep re-integratie maar geen bijstandsuitkering ontvangen (nuggers).
6. Het dagelijks bestuur kan besluiten enige tijd geen voorziening aan te bieden als een eerdere voorziening voortijdig is beëindigd vanwege een reden, zoals opgenomen in artikel 6 sub a en e van deze verordening.
7. Voor de in lid 2 genoemde ondersteuning en voorzieningen gericht op betekenisvolle maatschappelijke participatie, schakelt het dagelijks bestuur de betrokken gemeente in.

2.2. Voorzieningen

ARTIKEL 4: VOORZIENINGEN

1. Het dagelijks bestuur kan een belanghebbende behorende tot de doelgroep re-integratie:
 - a. (laten) bemiddelen naar algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. begeleiden bij het zoeken naar en het verkrijgen en behouden van arbeid;
 - c. ondersteunen bij het zoveel mogelijk wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling, waaronder begeleiding op en aanpassingen van de werkplek en scholing;
 - d. verwijzen naar en ondersteunen bij deelname aan maatschappelijke participatie;
 - e. Anderszins een voorziening verstrekken in verband met bepaalde specifieke re-integratie- of participatieactiviteiten.
2. Het dagelijks bestuur kan aan een werkgever (financiële) ondersteuning bieden ten behoeve van een belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie, anders dan de loonkostensubsidie, zoals opgenomen in artikel 7e van deze verordening.
3. Het dagelijks bestuur biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningen-aanbod 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 dagelijks bestuur houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af en verwerkt dit in het plan van aanpak.

4. Het dagelijks bestuur stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast, waarin de voorzieningen en de bijbehorende voorwaarden zijn opgenomen, voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

ARTIKEL 5: VOORZIENING DUALE TRAJECTEN INBURGERING

Het dagelijks bestuur kan aan belanghebbenden die behoren tot de doelgroep van de Wet Inburgering en die een bijstandsuitkering ontvangen, een voorziening aanbieden op basis van de wet en deze verordening.

ARTIKEL 6: BEËINDIGEN VAN EEN VOORZIENING

Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen als:

- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de PW of de artikelen 13 en 37 van de IOAW of IOAZ niet (langer) nakomt of er niet naar vermogen gebruik van maakt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep re-integratie;
- c. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een belanghebbende als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2° van de PW;
- d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een arbeidsinschakeling of niet meer geschikt is voor de belanghebbende die gebruik maakt van de voorziening;
- e. de NUGger die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening en de beleidsregels worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
- f. door het dagelijks bestuur wordt vastgesteld dat voortzetting van de voorziening niet wenselijk is omdat de participatiepartner, niet of in onvoldoende mate aan de op hem rustende verplichtingen krachtens het Burgerlijk Wetboek en/of de geldende voorwaarden voldoet.

ARTIKEL 7A: PARTICIPATIE(PLAATS) VOOR PERSONEN OUDER DAN 27 JAAR

1. Het dagelijks bestuur kan ter uitvoering van artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de PW een uitkeringsgerechtigde voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt, onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten zoals bedoeld in artikel 10a van de PW.
2. Een uitkeringsgerechtigde die onbeloonde additionele werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 10a PW verricht, ontvangt conform lid 6 van dat artikel ieder half jaar een premie mits naar vermogen is meegewerkt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling.
3. De maximale termijn voor deze onbeloonde additionele werkzaamheden bedraagt 2 jaar. Deze termijn kan onder voorwaarden, opgenomen in artikel 10a lid 9 en 10 van de PW, éénmalig worden verlengd met 2 jaar.
4. De premie bedraagt per jaar 25% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onder j van de PW
5. Het dagelijks bestuur kan op basis van artikel 10a van de PW of artikel 38a IOAW/IOAZ aan uitkeringsgerechtigden van 27 jaar of ouder en die niet beschikken over een startkwalificatie scholing aanbieden met als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
6. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels ten aanzien van de participatieplaats, voor wat betreft de premie zoals bedoeld in lid 2, de scholing zoals bedoeld in lid 5 en de voorwaarden en verplichtingen die daaraan verbonden zijn.

ARTIKEL 7B: PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING BIJ WERK

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 4 en 6, verstrekt overeenkomstig de bepalingen van §2.3.

ARTIKEL 7C: PROEFPLAATS

1. Het dagelijks bestuur kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de PW die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaats voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaats wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;

- b. het dagelijks bestuur verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloofd door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het dagelijks bestuur weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de PW.
 5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
 6. Het dagelijks bestuur kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van §2.3.

ARTIKEL 7D: PARTICIPATIEVOORZIENING BESCHUT WERK

1. Het dagelijks bestuur biedt de voorziening beschut werk aan, aan een belanghebbende van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze belanghebbende:
 - a. behoort tot de doelgroep re-integratie; of
 - b. een belanghebbende is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Wanneer het aantal geraamde beschutte werkplekken in één kalenderjaar al is gerealiseerd, dan krijgen de belanghebbenden waarvan eerder is vastgesteld dat ze tot de doelgroep beschut werk behoren en die nog niet geplaatst zijn, voorrang op de belanghebbenden die later tot de doelgroep worden toegelaten.

ARTIKEL 7E: LOONKOSTENSUBSIDIE

1. Het dagelijks bestuur verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de PW, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan 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. Het dagelijks bestuur bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep 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 PW. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de PW, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. Het dagelijks bestuur neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

2.3. Specifieke bepalingen bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

2.3.1. Generieke bepalingen bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

ARTIKEL 8A: VOORWAARDEN TOEKENNING PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING BIJ WERK EN OVERIGE VOORZIENINGEN

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, onverminderd het bepaalde in artikel 4 en 6, de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 8 uur indien de verwachting is dit binnen een jaar zicht is op urenuitbreiding naar tenminste 12 uur per week;

- d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
- e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
- f. er is naar het oordeel van het dagelijks bestuur geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
- g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het dagelijks bestuur proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (maatschappelijke) opbrengsten van uitstroom naar werk.

ARTIKEL 8B: AANVRAAGPROCEDURE PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING BIJ WERK EN OVERIGE VOORZIENINGEN

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het dagelijks bestuur worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het dagelijks bestuur kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur 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 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 PW.

2.3.2. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

ARTIKEL 9A: PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING BIJ WERK

1. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het dagelijks bestuur kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
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.
4. Het dagelijks bestuur besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

ARTIKEL 9B: JOBCOACHING

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt is erkend door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV', of heeft hbo werk- en denkniveau en een opleidingsmodule tot jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
2. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de omvang van het contract en de begeleidingsbehoefte. In bijlage 1 van de beleidsregels is dit nader uitgewerkt.
3. Het dagelijks bestuur kan van de in het tweede lid bedoelde maximale inzet afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het dagelijks bestuur deze bij voorrang aan, tenzij er met een werkgever anders wordt overeengekomen of indien er al sprake is van een bestaande jobcoachrelatie die in het belang van de werknemer voortgezet kan worden.

ARTIKEL 9C: JOBCOACHING IN NATURA

1. Het dagelijks bestuur kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 8a tot en met 9b van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 9D: SUBSIDIE VOOR HET ORGANISEREN VAN JOBCOACHING

1. Het dagelijks bestuur kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 8a tot en met 9b, worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het dagelijks bestuur kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het dagelijks bestuur zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Het dagelijks bestuur werkt in beleidsregels uit:
 - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
 - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd moet zijn; of
 - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.

ARTIKEL 9E: INTERNE WERKBEGELEIDING

1. 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 dagelijks bestuur een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het dagelijks bestuur kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

2.3.3. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

ARTIKEL 9F: SPECIFIEKE VOORWAARDEN TOEKENNING VERVOERSVOORZIENING

1. Het dagelijks bestuur kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het dagelijks bestuur biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de persoon kan door zijn beperking niet zelfstandig reizen of gebruik maken van het openbaar vervoer; en
 - b. het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het dagelijks bestuur brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

ARTIKEL 9G: SPECIFIEKE VOORWAARDEN NOODZAKELIJKE INTERMEDIAIRE ACTIVITEIT BIJ VISUELE OF MOTORISCHE HANDICAP

1. Het dagelijks bestuur 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. Bijvoorbeeld een spraak- of gebarentolk.
2. Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels nader uitwerken hoe het de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

ARTIKEL 9H: SPECIFIEKE VOORWAARDEN MEENEEMBARE VOORZIENINGEN

1. Het dagelijks bestuur kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken. Zoals een aangepaste bureaustoel, toetsenbord of koptelefoon.
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 dagelijks bestuur besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

2.4. Tegenprestatie

ARTIKEL 10: DOELGROEP EN DOEL TEGENPRESTATIE

1. Tot de doelgroep van de tegenprestatie behoren alle personen van 18 jaar of ouder, die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt en die een uitkering ontvangen op grond van de PW.
2. Het doel van het verrichten van een tegenprestatie is om personen maatschappelijk nuttige werkzaamheden te laten verrichten.

ARTIKEL 11: INHOUD VAN EEN TEGENPRESTATIE

1. Het dagelijks bestuur kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
 - a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en;
 - b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument en;
 - c. in de organisatie waarin ze worden verricht, worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en;
 - d. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
2. Het dagelijks bestuur stelt ter nadere uitvoering van de tegenprestatie beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

ARTIKEL 12: HET OPDRAGEN VAN EEN TEGENPRESTATIE

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon uit de doelgroep zoals beschreven in artikel 10 lid 1 van deze verordening een tegenprestatie opdragen.
2. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het dagelijks bestuur rekening met de volgende factoren:
 - a. een persoon uit de doelgroep moet de tegenprestatie naar vermogen kunnen verrichten;
 - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een persoon uit de doelgroep worden in aanmerking genomen;
 - c. de wensen van een persoon uit de doelgroep ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie, waaronder begrepen een eventueel voorstel voor wat betreft de inhoud van de tegenprestatie van de persoon zelf.

ARTIKEL 13: DUUR EN OMVANG VAN EEN TEGENPRESTATIE

1. De uitvoering van de tegenprestatie wordt opgedragen voor een maximale duur van 100 uur per jaar.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen naar vermogen.

ARTIKEL 14: AFZIEN VAN HET OPLEGGEN VAN EEN TEGENPRESTATIE

1. Het dagelijks bestuur draagt geen tegenprestatie op indien een persoon uit de doelgroep mantelzorg verricht.
2. Het dagelijks bestuur draagt geen tegenprestatie op indien de persoon uit de doelgroep naar het oordeel van het dagelijks bestuur reeds voldoende maatschappelijk nuttige activiteiten verricht.
3. Het dagelijks bestuur kan afzien van het opleggen van de tegenprestatie aan bepaalde groepen uitkeringsgerechtigden en legt dat, indien van toepassing, vast in beleidsregels.

3. Afstemming via verlaging van de uitkering

3.1. Algemene bepalingen

ARTIKEL 15: HET OPLEGGEN VAN EEN VERLAGING VAN DE UITKERING

1. Het dagelijks bestuur kan de uitkering overeenkomstig de wet en deze verordening verlagen. Dit als een uitkeringsgerechtigde tekortschietend besef van verantwoordelijkheid betoont voor de voorziening in het bestaan zoals bedoeld in de PW dan wel de verplichtingen genoemd in deze verordening en/of de wet, met uitzondering van artikel 17, eerste lid, PW en artikel 13 IOAW en IOAZ, niet of onvoldoende nakomt, waaronder begrepen het zich zeer ernstig misdragen zoals

omschreven in artikel 28 van deze verordening. Er wordt dan overeenkomstig deze verordening een verlaging van de uitkering opgelegd.

2. Een verlaging van de uitkering wordt afgestemd op de ernst van de gedraging, de mate waarin de uitkeringsgerechtigde de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij of zijn gezin verkeert.

ARTIKEL 16: BESLUIT

1. In het besluit tot het opleggen van de verlaging of waarschuwing van de uitkering wordt in ieder geval vermeld: de reden van de verlaging/waarschuwing, de eventuele duur en hoogte van de verlaging als ook de afweging van de individuele belangen zoals bedoeld in deze verordening.
2. Met een besluit waarmee een verlaging is opgelegd, wordt gelijkgesteld het besluit om daarvan af te zien op grond van dringende redenen dan wel het geven van een waarschuwing op grond van deze verordening. Daarom tellen ook deze besluiten mee voor recidive.

ARTIKEL 17: AFZIEN VAN HET OPLEGGEN VAN EEN VERLAGING

1. Het dagelijks bestuur ziet af van het opleggen van een verlaging als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.
2. Het dagelijks bestuur kan afzien van het opleggen van een verlaging indien het daarvoor dringende redenen aanwezig acht.
3. Als het dagelijks bestuur afziet van het opleggen van een verlaging op grond van dringende redenen, dan wordt dit gemotiveerd in het besluit vastgelegd.

ARTIKEL 18: INGANGSDATUM EN TIJDVAK

1. Tenzij in deze verordening anders is bepaald, gaat de verlaging in op de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de datum waarop het besluit tot het opleggen van de verlaging van de uitkering aan de uitkeringsgerechtigde is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende toepasselijke bijstandsnorm of grondslag.
2. In afwijking van het eerste lid kan de verlaging met terugwerkende kracht worden opgelegd als er sprake is van een besluit op uitkeringsaanvraag, voor zover de uitkering nog niet is uitbetaald. In deze situatie werkt het verlagen van de uitkering terug tot de ingangsdatum van de uitkering dan wel de datum waarop het verzuim betrekking heeft.
3. Indien een uitkeringsgerechtigde in één maand meerdere afspraken niet nakomt waardoor de uitkering kan worden verlaagd, dan wordt de hoogte en duur van de verlaging vastgesteld op de gedraging waarvoor de hoogste verlaging kan worden opgelegd op grond van de PW of deze verordening.
4. In afwijking van het eerste lid kan, voor zover het zelfstandigen betreft die een uitkering voor levensonderhoud hebben ontvangen in de vorm van een geldlening op grond van het Bbz, de verlaging met terugwerkende kracht worden betrokken bij de definitieve vaststelling van die bijstand.
5. De uitkering wordt verlaagd voor de duur van één maand, tenzij sprake is van:
 - a. recidive, dan wordt de duur van de verlaging verdubbeld tenzij in deze verordening of de wet anders is bepaald;
 - b. herhaalde recidive, dan wordt de duur van de verlaging vastgesteld op drie maanden tenzij in deze verordening anders is bepaald;
 - c. verwijtbaar gedrag waarvoor in deze verordening een afwijkende duur is vastgesteld.
6. Bij de effectuering van de verlaging kan het dagelijks bestuur gebruik maken van de mogelijkheid om de verlaging te spreiden over drie maanden om daarmee de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid te stellen alsnog aan de verplichtingen te voldoen. Dit geldt voor alle verlagingen, tenzij er sprake is van recidive.
7. Als door beëindiging van de uitkering de verlaging niet of niet volledig kan worden toegepast kan bij een nieuwe aanvraag binnen de fictieve termijn van de verlaging, het deel dat nog niet is uitgevoerd alsnog worden geëffectueerd.

Artikel 19: INKEERBEPALING

1. Als een verlaging over meerdere maanden geëffectueerd wordt, kan op verzoek van een belanghebbende de effectuering over de resterende maanden ongedaan worden gemaakt als belanghebbende ondubbelzinnig aantoont alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid kan niet eerder worden ingediend dan de dag waarop de effectuering van de verlaging start en niet later dan dat de maatregel volledig geëffectueerd is.
3. Indien uitkeringsgerechtigde ondubbelzinnig aantoont alsnog te voldoen aan de verplichting waarvoor een verlaging is opgelegd, dan gaat de herziening in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin uitkeringsgerechtigde het verzoek tot herziening heeft ingediend. Dit betekent dat de verlaging vanaf die dag komt te vervallen.

ARTIKEL 20: DE BEREKENINGSGRONDSLAG VAN DE VERLAGING

1. De verlaging wordt toegepast op de toepasselijke bijstandsnorm of grondslag .
2. Deze verlaging bestaat uit een percentage van de toepasselijke bijstandsnorm of grondslag, dan wel uit een percentage van het benadelingsbedrag, zoals opgenomen in deze verordening.
3. In afwijking van het eerste lid kan de verlaging ook worden toegepast op de bijzondere bijstand indien:
 - a. aan belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 (onderhoudsplicht ouders) PW;
 - b. de verwijtbare gedraging van uitkeringsgerechtigde, in relatie tot het recht op bijzondere bijstand, daartoe aanleiding geeft;
 - c. het bijzondere bijstand betreft voor woonkosten en premie voor arbeidsongeschiktheidsverzekering aan zelfstandigen die een uitkering voor levensonderhoud (hebben) ontvangen krachtens het Bbz of IOAZ.
4. Onverminderd het bepaalde in de vorige leden kan bijzondere bijstand worden afgestemd op de wijze zoals beschreven in artikel 27 zesde lid van deze verordening, wanneer sprake is van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid dit op basis van artikel 48, tweede, onder b, PW.

ARTIKEL 21: WAARSCHUWING

1. Het dagelijks bestuur kan bij gedragingen uit de tweede categorie zoals bedoeld in de artikelen 23 en 24 van deze verordening, in plaats van een verlaging een waarschuwing opleggen, indien het dagelijks bestuur hiertoe in de individuele omstandigheden aanleiding ziet.
2. Een waarschuwing wordt niet afgegeven wanneer sprake is van recidive zoals bedoeld in artikel 18, vijfde lid, onderdeel a, van deze verordening.

ARTIKEL 22: HOREN VAN BELANGHEBBENDE(N)

Voordat de uitkering wordt verlaagd, wordt de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen. Hiervan kan afgezien worden als:

- a. de uitkeringsgerechtigde zijn zienswijze al eerder kenbaar heeft gemaakt en er geen sprake is van nieuwe feiten of omstandigheden; of
- b. het horen niet nodig is voor het vaststellen van de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid.

3.2. Gedragingen en bijbehorende verlagingen

3.2.1. Niet nakomen van verplichtingen met betrekking tot arbeidsinschakeling en overige verplichtingen

ARTIKEL 23: GEDRAGINGEN PW

Gedragingen van een uitkeringsgerechtigde waardoor algemeen geaccepteerde arbeid niet wordt verkregen of een verplichting op grond van de artikelen 9, 9a, 17 tweede lid, 18, 55 en 56a van de PW niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. eerste categorie:
 1. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen;
 2. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling of re-integratie;
 3. het niet of voldoende meewerken aan een re-integratietraject;
 4. het niet of onvoldoende verrichten van een door het dagelijks bestuur opgedragen tegenprestatie naar vermogen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, PW
 5. het onvoldoende aantoonbaar trachten arbeid of passende scholing te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden gedurende de wachttijd van 4 weken na melding voor jongeren tot 27 jaar
- b. tweede categorie:
 1. het door een alleenstaande ouder niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen verbonden aan de in artikel 9a, eerste lid, PW bedoelde ontheffing, wat heeft geleid tot het intrekking van de ontheffing van de arbeidsplicht;
 2. andere gedragingen, die de inschakeling in arbeid belemmeren;
 3. Het niet nakomen van de verplichtingen zoals genoemd in artikel 17 tweede lid PW of het niet nakomen van een nadere verplichting op basis van artikel 55 PW
 4. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan de taaltoets zoals bedoeld in artikel 18b, tweede lid, PW, waarvoor belanghebbende een schriftelijke uitnodiging heeft ontvangen.
- c. derde categorie:

1. het niet nakomen van de in artikel 56a, tweede lid, van de PW neergelegde verplichting om gedurende een periode van zes maanden, gerekend vanaf de dag waarop het recht op bijstand ontstaat, mee te werken aan het financieel ontzorgen.
2. het zich niet (tijdig) laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet (tijdig) laten verlengen van de registratie;

ARTIKEL 24: GEDRAGINGEN IOAW EN IOAZ

1. Het dagelijks bestuur maakt geen gebruik van de wettelijke bevoegdheid om de IOAW- of IOAZ-uitkering blijvend of tijdelijk te weigeren. In plaats daarvan kunnen deze uitkeringen op grond van deze verordening verlaagd worden.
2. Gedragingen van een uitkeringsgerechtigde waardoor algemeen geaccepteerde arbeid niet wordt verkregen of een verplichting op grond van de artikelen 37 en 38 van de IOAW/IOAZ niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:
 - a. eerste categorie:
 1. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen
 2. het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid;
 3. het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid tijdens de uitkering;
 4. het weigeren van een passend re-integratie aanbod;
 5. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling of re-integratie;
 - b. tweede categorie:
 1. het niet naar vermogen meewerken aan een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening als bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, IOAW/IOAZ;
 2. het door een alleenstaande ouder niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen verbonden aan de in artikel 38, eerste lid, IOAW/IOAZ bedoelde ontheffing, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht;
 3. andere gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren.
 - c. derde categorie:
 1. het zich niet (tijdig) laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet (tijdig) laten verlengen van de registratie.

ARTIKEL 25: HOOGTE EN DUUR VAN DE VERLAGING EN WAARSCHUWING

1. De verlaging, bij gedragingen als bedoeld in de artikelen 23 en 24 van deze verordening, wordt vastgesteld op:
 - a. 100% van de bijstandsnorm of grondslag IOAW/IOAZ gedurende 1 maand bij gedragingen van de eerste categorie;
 - b. 20% van de bijstandsnorm of grondslag IOAW/IOAZ gedurende 1 maand bij gedragingen van de tweede categorie
 - c. 5% van de bijstandsnorm of grondslag IOAW/IOAZ gedurende 1 maand bij gedragingen van de derde categorie
2. Het dagelijks bestuur kan op basis van individuele omstandigheden besluiten om in afwijking van lid 1, onderdeel a, van dit artikel de maatregel effectueren door gedurende 2 maanden de uitkering met 50% te verrekenen
3. Het dagelijks bestuur kan op basis van dringende redenen besluiten om het percentage, zoals genoemd in het eerste lid, onder a, van dit artikel te halveren.
4. Het dagelijks bestuur kan bij gedragingen uit de tweede en derde categorie, zoals bedoeld in de artikelen 23 en 24 van deze verordening, in plaats van een verlaging, een waarschuwing opleggen, als het dagelijks bestuur hiertoe in de individuele omstandigheden en/of dringende redenen aanleiding ziet.
5. Een waarschuwing wordt niet afgegeven wanneer sprake is van recidive zoals bedoeld in artikel 18, vijfde lid, onderdeel a, van deze verordening.
6. De duur van de verlaging als bedoeld in lid 1 van deze bepaling wordt verdubbeld indien er sprake is van recidive.

3.2.2. Niet nakomen van de geüniformeerde verplichtingen van artikel 18 lid 4 PW met betrekking tot arbeidsinschakeling

ARTIKEL 26: DUUR VERLAGING BIJ SCHENDING GEÜNIFORMEERDE ARBEIDSVERPLICHTINGEN

1. Als een uitkeringsgerechtigde een verplichting als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de PW niet of onvoldoende nakomt, bedraagt de verlaging 100% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand.
2. Het dagelijks bestuur kan op basis van individuele omstandigheden besluiten om in afwijking van lid 1 van dit artikel de maatregel te effectueren door gedurende 2 maanden de uitkering met 50% te verlagen.
3. De duur van de verlaging zoals bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt verdubbeld als er sprake is van recidive en wordt vastgesteld op drie maanden als er sprake is van herhaalde recidive.

3.2.3. Overige gedragingen die leiden tot een verlaging

ARTIKEL 27: TEKORTSCHIEDEND BESEF VAN VERANTWOORDELIJKHEID

1. Indien een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening van het bestaan heeft betoond, niet zijnde de gedragingen zoals genoemd in artikel 23, 24 en 26 van deze verordening dan wordt een verlaging van de uitkering opgelegd die wordt afgestemd op de hoogte van het benadelingsbedrag.
2. Indien sprake is van verwijtbaar verlies van een voorliggende voorziening, wordt een verlaging toegepast gedurende één maand met inachtneming van het bepaalde in het derde en vierde lid van dit artikel .
3. De verlaging als bedoeld in het tweede lid, wordt vastgesteld op de hoogte van de netto voorliggende voorziening, met een maximum van 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm of grondslag.
4. Het verwijtbaar verlies zoals bedoeld in het tweede de lid wordt in beginsel berekend op basis van de hoogte van de voorliggende voorziening, gedurende de laatste gehele maand.
5. Bij versneld interen van vermogen waarmee rekening zou zijn gehouden bij het verlenen van de bijstand, kan voor de duur van het eerder dan wel langer bijstandsafhankelijk zijn een verlaging worden opgelegd van 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Deze bepaling geldt alleen voor de PW.
6. Indien toepassing van het vijfde lid leidt tot onbillijkheden, dan wordt toepassing gegeven aan het bepaalde in artikel 48, tweede lid, onderdeel b, PW en wordt de uitkering verstrekt in de vorm van een geldlening voor de duur van het eerder, dan wel langer bijstandsafhankelijk zijn.
7. Wanneer een belanghebbende bij aanvragen voor (bijzondere) bijstand geen gebruik maakt van een voorliggende voorziening, die gezien haar aard passend en toereikend is voor het soort kosten waarvoor (bijzondere) bijstand wordt aangevraagd en het beroep op de voorliggende voorziening is niet meer mogelijk dan kan de bijzondere bijstand worden verlaagd met het bedrag waarin de voorliggende voorziening zou hebben voorzien.

ARTIKEL 28: ZEER ERNSTIG MISDRAGEN

1. Als de uitkeringsgerechtigde zich ernstig misdraagt tegenover personen en instanties, die zijn belast met de uitvoering van de PW, als bedoeld in artikel 9, zesde lid van de PW, kan de uitkering worden verlaagd.
2. Als de uitkeringsgerechtigde zich ernstig misdraagt tegenover het dagelijks bestuur of zijn ambtenaren, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de IOAW, IOAZ of Bbz, kan de uitkering worden verlaagd.
3. De procedure Ernstige misdragingen treedt in werking in geval van een zeer ernstige misdraging.
4. Het dagelijks bestuur kan een verlaging opleggen van maximaal 100% gedurende één maand.
5. Bij recidive legt het dagelijks bestuur een verlaging op van 100% gedurende 3 maanden.
6. Bij een nieuwe aanvraag in het kader van de PW, IOAW, IOAZ en Bbz kan een verlaging worden geëffectueerd indien er het jaar voorafgaand aan de aanvraag als de belanghebbende zich het jaar voor aanvraag ernstig heeft misdragen tegenover personen en instanties die belast zijn met de uitvoering van eerdergenoemde regelingen.

ARTIKEL 29: VERLAGING VERSUS BOETE WET INBURGERING 2021

1. Indien het dagelijks bestuur voor dezelfde gedraging een boete op grond van de Wet inburgering 2021 kan opleggen en de bijstand op grond van artikel 18 PW kan verlagen, dan kiest het dagelijks bestuur ervoor een boete op te leggen en de bijstand niet te verlagen.
2. Het dagelijks bestuur kan de opgelegde boete op grond van de Wet inburgering 2021 verrekenen met de uitkering op grond van de PW.

4. Handhaving en bestrijden misbruik en oneigenlijk gebruik

ARTIKEL 30: DIENSTVERLENEND HANDHAVEN

1. Het voorkomen en bestrijden van uitkeringsfraude dan wel van misbruik en oneigenlijk gebruik van de PW is ingericht naar het landelijk model voor hoogwaardig handhaven.
2. Het dagelijks bestuur stelt regels met betrekking tot hoogwaardig handhaven waarbij tenminste wordt aangegeven hoe wordt geregeld:
 - a. de voorlichting over de regelgeving alsmede de daaraan verbonden gevolgen bij misbruik en oneigenlijk gebruik;
 - b. de wijze van verificatie van gegevens en van informatie uitwisseling met derden;
 - c. de wijze waarop controles worden uitgevoerd;
 - d. de wijze waarop fraude wordt opgespoord en afgehandeld.

ARTIKEL 31: BEVORDEREN RECHTMATIGHEID

1. Het dagelijks bestuur beoordeelt de rechtmatigheid van de uitkeringen op basis van de informatie uit landelijke systemen en de overlegde gegevens.
2. Bij twijfel doet het dagelijks bestuur nader onderzoek en kan daarbij gebruikmaken van diverse onderzoeksmiddelen, opgenomen in nadere regels. Bij het gebruik van deze middelen hanteert het dagelijks bestuur de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

ARTIKEL 32: AANGIFTE BIJ HET OPENBAAR MINISTERIE

Indien een schending van de inlichtingenplicht leidt tot benadeling van de gemeenten, kan het dagelijks bestuur aangifte doen bij het Openbaar Ministerie, in overeenstemming met de door het Openbaar Ministerie op dit punt gehanteerde uitgangspunten in de Aanwijzing Sociale Zekerheidsfraude.

ARTIKEL 33: TERUGVORDEREN VASTGESTELDE BENADELINGSBEDRAGEN

Het dagelijks bestuur stelt regels met betrekking tot herziening, terug- en invordering waarbij tenminste wordt geregeld:

- a. op welke wijze gebruik wordt gemaakt van de wettelijke bevoegdheid tot herziening, terugvordering en invordering van een verstrekte voorziening;
- b. op welke wijze er geheel of gedeeltelijk van terugvordering dan wel van invordering kan worden afgezien;
- c. met welke frequentie heronderzoeken plaats moeten vinden.

ARTIKEL 34: VERHAAL

Het dagelijks bestuur stelt regels op met betrekking tot verhaal op de onderhoudsplicht waarin tenminste wordt geregeld:

- a. op welke wijze gebruik wordt gemaakt van de wettelijke bevoegdheid tot verhaal;
- b. wanneer en op welke wijze er wordt afgezien van het nemen van een verhaalsbesluit en het invorderen van de te verhalen voorziening;
- c. met welke frequentie heronderzoeken plaats moeten vinden.

5. Individuele inkomenstoelage

ARTIKEL 35: AANVULLENDE BEGRIPSBEPALINGEN

- a. Peildatum: datum waartegen een persoon individuele inkomenstoelage aanvraagt;
- b. Referteperiode: periode van vijf jaar (60 maanden) voorafgaand aan de peildatum;
- c. Individuele inkomenstoelage: toeslag zoals bedoeld in artikel 36 van de PW;
- d. Vermogen: het vermogen zoals bedoeld in artikel 34 van de PW;
- e. WTOS: Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
- f. WSF 2000: Wet Studiefinanciering;

ARTIKEL 36: VOORWAARDEN

1. Onverlet het bepaalde in artikel 36 van de PW komt in aanmerking voor de Individuele inkomenstoelage de belanghebbende van 21 jaar of ouder doch jonger dan de AOW- gerechtigde leeftijd, die gedurende de referenteperiode aangewezen is geweest op een inkomen dat niet hoger is dan 105% van de voor hem geldende norm, zoals opgenomen in artikel 1 van deze verordening, gemiddeld per jaar en geen in aanmerking te nemen vermogen heeft als bedoeld in artikel 34 van de PW.
2. Niet voor de Individuele inkomenstoelage komt in aanmerking de belanghebbende die een opleiding volgt als bedoeld in de WTOS, dan wel een studie volgt als genoemd in de WSF 2000.
3. Een verzoek als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de PW, wordt ingediend middels een door het dagelijks bestuur vastgesteld formulier.

4. Voor toepassing van het tweede en derde lid is de situatie op de peildatum bepalend.

ARTIKEL 37: HOOGTE VAN DE TOESLAG

1. De Individuele inkomenstoeslag bedraagt:
 - a. voor gehuwden: 39 % van de norm gehuwden;
 - b. voor alleenstaande ouders: 90% van het bedrag onder a.
 - c. voor alleenstaanden: 70% van het bedrag onder a.
2. De bedragen worden naar boven afgerond op hele euro's en worden jaarlijks in januari vastgesteld en gelden voor het gehele kalenderjaar.

6. Slotbepalingen

ARTIKEL 38: HARDHEIDSCLAUSULE

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

ARTIKEL 39: CITEERTITEL

Deze verordening kan worden aangehaald als: 'Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en BBZ 2023'.

ARTIKEL 40: INWERKINGTREDING

'Deze verordening treedt in werking de dag na publicatie en werkt terug tot en met datum 1 juli 2023. Dit onder gelijktijdige intrekking van de 'Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2022'

Aldus vastgesteld op 10 juli 2023

*Het algemeen bestuur van uitvoeringsorganisatie Baanbrekers,
de voorzitter,*

Dhr. T. Blankers

de secretaris

Dhr. A. van Oudheusden

Toelichting verzamelverordening

Inleiding

Vanwege wijzigingen in beleid, de wetgeving en ontwikkelingen in de jurisprudentie is onderhoud aan de Verzamelverordening op dit moment nodig. We hebben deze aanpassingen zoveel mogelijk regionaal opgepakt, immers de arbeidsmarkt houdt ook niet op bij de gemeentegrenzen. De Wet uitvoeren breed offensief is eind november 2022 door de Eerste Kamer aangenomen. De behandeling van het wetsontwerp was eerder controversieel verklaard na de val van kabinet Rutte III. Maar het nieuwe kabinet heeft dit onderwerp zo snel mogelijk opgepakt, en het Breed Offensief gefaseerd ingevoerd. Deze wetswijziging leidt nu tot nadere aanpassingen van deze verordening. Met het doorvoeren van het wetsvoorstel Breed Offensief heeft de wetgever in artikel 8a van de Pw een nieuwe verordeningsplicht opgenomen. De raad wordt opgedragen om in een verordening het volgende te regelen:

- het proces van loonkostensubsidie;
- de proefplaats;
- verschillende vormen van persoonlijke ondersteuning waaronder jobcoaching, vervoer; ondersteuning bij specifieke handicaps, meeneembare voorzieningen etc.

Deze vindt u terug in paragraaf 2 van deze verordening.

De Verzamelverordening 2022 is als volgt opgebouwd:

1. Algemene bepalingen
2. Re-integratie en tegenprestatie
3. Afstemming van de uitkering
4. Handhaving
5. Slotbepalingen

Hieronder volgt de artikelsgewijze toelichting.

1. Algemeen

Artikel 1: Definities

De centrale rol van participatie in de bijstandsverlening (werk boven inkomen en iedereen doet naar vermogen mee) raakt in het bijzonder de doelgroep, het karakter en de reikwijdte van begrippen als participatie en voorzieningen. De in de verzamelverordening gebruikte begrippen sluiten zoveel mogelijk aan bij die van de wetgeving en de beleidskaders. Dit uit het oogpunt van helderheid en structuur. Hiermee is het voor de inwoner gemakkelijker om de samenhang te zien tussen het doel van de wetgeving en de in de verordening uitgewerkte uitgangspunten. Voor zover er definities niet in de Verzamelverordening zijn opgenomen, gelden deze zoals in de wet bedoeld.

De definities in deze paragraaf gelden voor de gehele Verzamelverordening, tenzij hierop in de paragrafen een uitzondering is gegeven. Omwille van de vindbaarheid zijn de definities in alfabetische volgorde geplaatst.

2. Re-integratie en tegenprestatie

2.1 Algemene bepalingen

Dit hoofdstuk regelt het ondersteunen en het aanbieden van voorzieningen aan werkzoekenden die behoren tot de doelgroep, uitkeringsgerechtigd en niet-uitkeringsgerechtigd (NUG). De opdracht hiertoe is geregeld in artikel 7 van de PW en 34 van de IOAW/IOAZ. Voor het Bbz gelden deze regels niet vanwege de specifieke doelgroep en bepalingen. Voor uitkeringsgerechtigden geldt dat een voorziening ook gericht kan zijn op betekenisvolle participatie als werk (nog) niet mogelijk is.

Artikel 2: Opdracht en taak van het dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur biedt voorzieningen en ondersteuning, zoals bedoeld in deze verordening, aan personen aan die behoren tot de doelgroep re-integratie. Het dagelijks bestuur maakt een afweging, waarbij zij kijkt of een voorziening gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende (het meest) passend is met het oog op arbeidsinschakeling of participatie. Het is aan het dagelijks bestuur om te zorgen voor voldoende aanbod van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, re-integratie en participatie. We werken samen in regionaal verband binnen het Werkgeversservicepunt Midden Brabant. Het dagelijks bestuur zorgt voor een gevarieerd aanbod aan voorzieningen en legt deze vast in de beleidsregels.

Bij het aanbieden van een voorziening of ondersteuning, houdt het dagelijks bestuur rekening met de mogelijkheden en omstandigheden van de belanghebbende, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de PW. Hierin ligt besloten dat de gemeente ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid.

Daarnaast dient het dagelijks bestuur bij het aanbieden van ondersteuning of een voorziening rekening te houden met de zorgtaken van de belanghebbende. Onder deze zorgtaken verstaat het dagelijks bestuur ten minste de opvang van ten laste komende kinderen en het verrichten van mantelzorg. Het dagelijks bestuur werkt dit verder uit in beleidsregels.

Soms hebben personen hulp of ondersteuning nodig, anders dan direct gericht op arbeid, om de stap richting de arbeidsmarkt te kunnen maken. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer er sprake is van een ernstige schuldenproblematiek. In het vierde lid is opgenomen dat het dagelijks bestuur de inzet van flankerende voorzieningen bevordert. Bij deze voorzieningen valt te denken aan schuldhelpverlening of kinderopvang. De inzet van een dergelijke voorziening kan (in het individuele geval) een randvoorwaarde zijn voor wat betreft deelname aan re-integratievoorzieningen en nakoming van arbeidsverplichtingen. Let wel: de gemeente hoeft niet zelf alle voorzieningen te organiseren, maar houdt wel rekening met de beschikbaarheid ervan en kan dit bevorderen.

Het dagelijks bestuur kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het dagelijks bestuur zal naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan echter niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning af te wijzen. Wel kan het dagelijks bestuur per voorziening een plafond inbouwen. Het dagelijks bestuur

dient in zo'n geval na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. In het individuele geval is het altijd aan het dagelijks bestuur om te beoordelen of er daadwerkelijk ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm deze moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn. Hierbij kan het dagelijks bestuur de afweging maken voor het goedkoopste adequate alternatief.

Waar Baanbrekers ook zelf aanbod in huis heeft (denk hierbij aan trainingen) zal de inzet hiervan voorgaan op inkoop, mits passend en adequaat. Verder maakt het dagelijks bestuur bij de inzet van voorzieningen onder meer gebruik van de regionale menukaart, die door de deelnemende partijen in het Werkgeversservicepunt Midden-Brabant is opgesteld.

Artikel 3: Aanspraak

Het dagelijks bestuur kan een voorziening op basis van de wet en deze verordening verstrekken, zowel aan het individu als aan diens werkgever, afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie. Vanuit een gedegen onderzoek naar de mogelijkheden van de belanghebbende stelt het dagelijks bestuur samen met de belanghebbende vast welke inzet nodig is om het uiteindelijke doel, participatie naar vermogen, te bereiken.

Het dagelijks bestuur betreft bij het afwegen van de belangen bij het aanbieden van voorzieningen onder meer de situatie op de arbeidsmarkt, de mate van investering in een belanghebbende (eerder aangeboden voorzieningen), het vooruitzicht op inkomen uit betaalde arbeid als ook de mogelijkheid van een voorliggende voorziening, waaronder voor jongeren de terugkeer naar het reguliere onderwijs.

Het aanbod aan voorzieningen en de hierbij verwachte inspanningen van belanghebbende worden vastgelegd in een plan van aanpak.

Het dagelijks bestuur kan ook voorzieningen aanbieden aan niet-uitkeringsgerechtigden. Wanneer het dagelijks bestuur dit doet en welke voorzieningen hiervoor kunnen worden ingezet, wordt vastgelegd in beleidsregels. In de Verzamelverordening 2017 was een inkomensgrens opgenomen van 110% van het Wettelijk minimumloon (WML) en een vermogensgrens voor de doelgroep NUGgers. De Centrale Raad van Beroep heeft echter beslist dat een dergelijke categoriale begrenzing van de aanspraak op een voorziening in strijd is met de wet. Daarom is het vijfde lid van artikel 3 aangepast. Het dagelijks bestuur zal beleidsregels opstellen over de aanspraak op een voorziening voor niet uitkeringsgerechtigden (NUGgers).

2.2 Voorzieningen

Artikel 4: Voorzieningen

De PW schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het dagelijks bestuur aan moet bieden. Het criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand tot de arbeidsmarkt van een persoon, kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld:

- activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk);
- het leren van vaardigheden of kennis;
- opdoen van werkervaring, b.v. door het werken met behoud van uitkering of via gesubsidieerd werk;
- re-integratie;
- begeleiding naar regulier werk.

Het dagelijks bestuur kan ook voorzieningen aanbieden met als doel het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling. Hierbij gaat het niet om directe bemiddeling naar werk, maar om voorzieningen die ervoor zorgen dat een belanghebbende gemakkelijker bemiddelbaar is naar werk. Te denken valt aan schuldhulpverlening, begeleiding op de werkplek en aanpassing van de werkplek.

De voorzieningen voor werkgevers zijn ook op te delen in verschillende categorieën. Zo is het mogelijk de werkgever te stimuleren om een persoon uit de doelgroep werkervaring op te laten doen in zijn bedrijf dan wel de persoon in dienst te nemen. De gemeente zou in dat geval bijvoorbeeld een deel van de opleidingskosten voor haar rekening kunnen nemen. Ook is het mogelijk door middel van een voorziening te compenseren voor een verminderde loonwaarde of productiviteit van een belanghebbende. Dit betreft bijvoorbeeld loonkostensubsidie, zoals opgenomen in artikel 9 van deze verordening.

In dit artikel zijn dus de verschillende categorieën voorzieningen opgenomen die het dagelijks bestuur tot haar beschikking heeft bij het ondersteunen van belanghebbenden richting werk en participatie. Onder deze categorieën vallen meer specifieke instrumenten zoals bijvoorbeeld bemiddeling van de

werkzoekende, scholing, proefplaatsen et cetera. Deze individuele voorzieningen worden door het dagelijks bestuur uitgewerkt in beleidsregels.

Het derde lid regelt het uitgangspunt dat het dagelijks bestuur, afgestemd op de situatie van de persoon, de goedkoopst adequate voorziening verstrekt. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden. Die oplossing hoeft dus niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn. Zijn er meerdere adequate opties om de klant te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt.

Het derde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de PW dienen er regels opgenomen te worden over de samenwerking binnen het gehele sociale domein als dat nodig is voor een integrale ondersteuning van de persoon (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56). Het gaat zowel om de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling als de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot de integrale aanpak te kunnen komen.

Artikel 5: Voorzieningen duale trajecten inburgering

Op 1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering 2021 in werking getreden. De bedoeling van deze wet is om zoveel mogelijk duale trajecten aan te bieden. Een dergelijk traject heeft twee componenten: een taalcomponent en een activeringscomponent. De activeringscomponent kan mede gefinancierd worden vanuit het Participatiebudget.

Artikel 6: Beëindigen van een voorziening

In artikel 6 zijn de beëindigingsgronden opgenomen die gelden voor voorzieningen die zijn toegekend. Er staat beschreven dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dit kan. Het dagelijks bestuur kan bijvoorbeeld een voorziening beëindigen als een persoon niet in voldoende mate meewerkt aan de betreffende voorziening. In een dergelijk geval zal het dagelijks bestuur overigens ook een afstemming van uitkering bezien.

Onderdeel e is van toepassing als het gaat om voorzieningen aan NUGgers. Uitkeringsgerechtigden die onvoldoende meewerken aan een voorziening kunnen hiervoor een verlaging van de uitkering opgelegd krijgen, op grond van de afstemmingsparagraaf in deze verordening. Voor NUGgers is dit niet mogelijk. Als zij niet meewerken aan de voorziening kan deze beëindigd worden.

Sub f is, anders dan a tot en met e, gericht op de participatiepartner (bijvoorbeeld werkgever of trajectaanbieder) en niet op de persoon die gebruik maakt van de voorziening. Indien een participatiepartner niet voldoet aan de verplichtingen die zijn verbonden aan de voorziening, bijvoorbeeld het bieden van bepaalde ondersteuning op de werkvloer, dan kan het dagelijks bestuur de voorziening ook beëindigen. Het is wel van belang dat er een overeenkomst is ondertekend waarin de geldende voorwaarden in verband met de voorziening staan beschreven.

De reikwijdte van deze bepaling is beperkt. Het dagelijks bestuur kan dit lid niet toepassen wanneer er al in wettelijke bepalingen is vastgelegd wanneer aan de voorwaarden is voldaan. Dat is het geval bij de voorzieningen beschut werk en loonkostensubsidie. Wanneer er een arbeidsovereenkomst is gesloten tussen werkgever en werknemer geldt het burgerlijk recht en heeft de werkgever enkel verplichtingen richting de werknemer (en niet jegens de gemeente).

De PW voorziet niet in een wettelijke bepaling tot terugvordering van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Het dagelijks bestuur kan noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een NUGger, werkgever of participatiepartner de kosten terugvorderen op basis van het bestuursrecht. Terugvordering dient in een dergelijk geval te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 7A: Participatie(plaats) voor personen ouder dan 27 jaar

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, PW). Het dagelijks bestuur kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Een participatieplaats is bedoeld om additionele werkzaamheden te verrichten. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal, maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten

als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan een belanghebbende in een participatieplaats kan werken. Ook is het mogelijk hiermee te beoordelen of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de PW). Na zes maanden beoordeelt het dagelijks bestuur of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, PW). Zo niet, dan beëindigt het dagelijks bestuur de participatieplaats. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats beoordeelt het dagelijks bestuur opnieuw of zij de participatieplaats zal voortzetten. Als het dagelijks bestuur concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan zij de participatieplaats nog één jaar verlengen. Echter, in dat geval dient het dagelijks bestuur een andere werkomgeving aan te beiden (artikel 10a, negende lid, PW). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de PW).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie. Voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de PW). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het dagelijks bestuur voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening zijn vastgelegd (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, PW). De premie is vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, PW. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Bij het bepalen van de hoogte van de premie zijn de risico's van de armoedeval betrokken.

Het dagelijks bestuur verstrekt de premie per zes maanden. Aangezien artikel 6 verwijst naar de premie zoals genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, PW, is ook bij de hoogte van de premie aansluiting gezocht bij voornoemd artikel. De hoogte van de premie is per jaar bepaald op 25% van het in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, genoemde bedrag.

Voor de voorziening participatieplaats kent de wet een verordeningsplicht. En door opname van de mogelijkheid in de verordening kan het dagelijks bestuur invulling geven aan deze voorziening, indien dit passend/wenselijk is in het totale palet voorzieningen.

Artikel 7B: Persoonlijke ondersteuning bij werk

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in paragraaf 2.3. Deze bepaling verwijst daarom naar deze paragraaf, waarbij ook wordt verwezen naar de uit artikel 4 en 6 voortvloeiende algemene voorwaarden die gelden voor alle op grond van deze verordening te verstrekken voorzieningen.

Artikel 7C: Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de PW moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder het dagelijks bestuur toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de PW die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten. Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 7C geeft hier invulling aan. Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de PW is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken. Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het dagelijks bestuur persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (zesde lid).

Artikel 7D: Participatievoorziening beschut werk

Het dagelijks bestuur biedt ambtshalve of op verzoek van de belanghebbende 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 behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, PW, of een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt (eerste lid). Het dagelijks bestuur is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden, wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, PW). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, PW).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) is in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling het dagelijks bestuur moet inzetten om deze dienstbetrekking mogelijk te maken en welke voorzieningen het dagelijks bestuur

aanbiedt tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de reguliere voorzieningen die het dagelijks bestuur voor iedereen kan inzetten.

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen in dat jaar al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later de indicatie is gesteld. Dit betekent dat het dagelijks bestuur de voorziening beschut werk in principe toekent op volgorde van datum indicatiestelling (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschutte werkplek krijgen aangeboden in het daarop volgende jaar.

De gemeenten zijn verplicht om elk jaar een aantal beschutte werkplekken te realiseren. Het algemeen bestuur kan, op verzoek van de raden van de Baanbrekersgemeenten, bij verordening een hoger aantal door het dagelijks bestuur te realiseren dienstbetrekkingen vaststellen. De ervaring van de afgelopen jaren leert dat hier geen noodzaak voor is, gezien het aantal geïndiceerde inwoners.

Artikel 7E: Loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de PW). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de PW waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht.

Het vierde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het dagelijks bestuur wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen.

2.3 Bepalingen bij persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen

2.3.1 Generieke Bepalingen bij persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen

Artikel 8A: Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 4 en 6 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de PW.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de PW, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a).

Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de (maatschappelijke) baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

Artikel 8B: Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; het dagelijks bestuur kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het dagelijks bestuur zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het dagelijks bestuur moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de PW “op welke wijze het dagelijks bestuur voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”.

Bij het onderzoek houdt het dagelijks bestuur rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het dagelijks bestuur een specifiek deskundig oordeel in.

In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de PW is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het derde lid is daartoe bepaald dat het dagelijks bestuur tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

2.3.2 Specifieke bepalingen bij persoonlijke ondersteuning

Artikel 9A: persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de PW). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

Artikel 9B: Jobcoaching

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de PW, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het dagelijks bestuur stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach. De eisen zijn vastgelegd in de bijlage.

Het tweede lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de PW voortvloeiende verordeningplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk.

Het derde lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in het tweede lid gegeven beoordelingskader. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaar-

borgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

Het vierde lid bevat een opdracht aan het dagelijks bestuur om te stimuleren dat jobcoaching door het dagelijks bestuur in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het dagelijks bestuur andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 9C: Jobcoaching in natura

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de PW bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur ook zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 9D: Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de PW bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin.

In het tweede lid zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Re-integratiebesluit.

Het derde lid geeft aan op welke wijze de hoogte van de subsidie voor jobcoaching door het dagelijks bestuur kenbaar wordt gemaakt. Het dagelijks bestuur moet er voor zorgen dat de tarieven voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor werkgevers en de doelgroep. Dat kan bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het dagelijks bestuur vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. Dit betekent dat het dagelijks bestuur moet onderzoeken in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurdere jobcoach betekent niet dat het dagelijks bestuur gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.

Het vierde lid maakt transparant dat het dagelijks bestuur de in de verordening gestelde eisen nader uit kan werken in beleidsregels.

Artikel 9E: Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de PW in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de PW bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het dagelijks bestuur tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een "Harrie-training" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

2.3.3 Specifieke bepalingen bij overige voorzieningen

Artikel 9F Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 4, 6 en 8A, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het dagelijks bestuur het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het dagelijks bestuur in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 9G: Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het dagelijks bestuur de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 6 en 8A. Het dagelijks bestuur kan dit in beleidsregels verder uitwerken.

Artikel 9H: Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 6 en 8A. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het dagelijks bestuur worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

2.4. Tegenprestatie

Het dagelijks bestuur is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, PW. Deze mogelijkheid staat al langere tijd in de wet, maar met de invoering van de WWB maatregelen 2015, welke zijn opgegaan in de PW, is de verplichting tot het opstellen van een verordening opgenomen. Opvallend hierbij is dat de wet nog steeds een discretionaire bevoegdheid aan het dagelijks bestuur geeft om de tegenprestatie op te dragen en niet spreekt van een wettelijke verplichting. Maar de verplichte verordening geeft een ander signaal aan gemeenten: de wetgever verlangt van de gemeenten dat zij de tegenprestatie regelen, maar gemeenten hebben de vrijheid om de tegenprestatie naar vermogen op te leggen.

Artikel 10: Doelgroep en doel

De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie geldt in beginsel voor iedereen die een uitkering ontvangt. Dit geldt niet alleen voor belanghebbenden met een uitkering op grond van de PW, maar ook voor belanghebbenden met een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ. Het opleggen van een tegenprestatie naar vermogen is geen middel, maar een doel. Doel is om uitkeringsgerechtigden, die tot dusver aan de zijlijn stonden, te prikkelen om zich in te zetten voor de samenleving als tegenprestatie voor de ontvangen uitkering.

Artikel 11: Inhoud van een tegenprestatie

Het dagelijks bestuur bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het dagelijks bestuur de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Het dagelijks bestuur dient hierbij maatwerk toe te passen.

Als het dagelijks bestuur een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie het dagelijks bestuur van hem verwacht.

Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden

In de wet is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van de reguliere betaalde werkzaamheden: het moet om iets extra's gaan waar normaal gesproken geen banen voor zijn.

De in dit artikel gestelde voorwaarden zijn gebaseerd op de belangrijkste kenmerken van de tegenprestatie die volgen uit de parlementaire geschiedenis (zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14) en op de eisen van het EVRM.

In de beleidsregels kan het dagelijks bestuur vastleggen welke werkzaamheden zij in ieder geval als tegenprestatie kunnen inzetten (artikel 12, tweede lid, van deze verordening). Deze werkzaamheden kunnen gezien worden als een uitwerking van artikel 11 van deze verordening.

Samenwerking met maatschappelijke organisaties

Voor het werven van maatschappelijk nuttige werkzaamheden kan worden samengewerkt met maatschappelijke organisaties zoals: welzijnsinstellingen, vrijwilligerswerkorganisaties, buurthuizen en/of sportvoorzieningen. Een vrijwilligersvacaturebank bij een vrijwilligerscentrale kan een belangrijk hulpmiddel zijn om het aanbod van maatschappelijk nuttige werkzaamheden te bepalen.

De tegenprestatie is in beginsel niet bedoeld voor de re-integratie en is ook niet direct gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt. Het uitgangspunt van de tegenprestatie is dat het zeer wenselijk is dat de tegenprestatie wel iets toevoegt voor belanghebbenden in het kader van maatschappelijke zelfredzaamheid. Hiermee houden we rekening bij het opleggen hiervan.

De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of van re-integratie inspanningen niet belemmeren. Het uitgangspunt werk boven uitkering staat voorop. Dit volgt uit artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de PW en de parlementaire geschiedenis (zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14).

Artikel 12: Het opdragen van een tegenprestatie

Het dagelijks bestuur heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te dragen. Het dagelijks bestuur bepaalt uiteindelijk of, en zo ja, welke tegenprestatie zij aan de belanghebbende opdraagt. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan een belanghebbende bezwaar en beroep aantekenen (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49).

Het dagelijks bestuur moet rekening houden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden zoals zorgtaken. Het dagelijks bestuur draagt de werkzaamheden immers op 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten.

Geen tegenprestatie

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het dagelijks bestuur in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de PW). De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de PW).

De verplichting tot tegenprestatie is bovendien niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de PW (artikel 9, zevende lid, van de PW).

Voorts houden we bij het opdragen van een tegenprestatie rekening met praktische omstandigheden zoals reistijd, beschikbaarheid van kinderopvang en de vergoeding hiervan.

Artikel 13: Duur en omvang van een tegenprestatie

Maximale duur tegenprestatie in uren

Er moet sprake zijn van een korte duur: daarom is er voor gekozen om naar vermogen en maximaal 100 uur op jaarbasis een tegenprestatie op te dragen. Daarnaast kan de rest van de week nog steeds voldaan worden aan een eventuele re-integratie – of arbeidsverplichting.

Artikel 14: Afzien van het opleggen van een tegenprestatie

Er is een aantal redenen waarom geen tegenprestatie wordt opgelegd. De regering heeft deze mogelijkheid uitdrukkelijk benoemd voor mantelzorg in de nota van wijziging met betrekking tot de Wet maatregelen WWB (TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6). Verricht een belanghebbende mantelzorg in de zin van deze verordening en is het verrichten van mantelzorg volgens het dagelijks bestuur redelijkerwijs noodzakelijk, dan draagt het dagelijks bestuur een belanghebbende geen tegenprestatie op. Daarnaast leggen we geen aanvullende tegenprestatie op als iemand al voldoende maatschappelijk actief is en op deze wijze een tegenprestatie levert aan de maatschappij.

Daarnaast kan het dagelijks bestuur nog bepaalde groepen mensen uitzonderen, in beleidsregels.

3. Afstemming via verlaging van de uitkering

Op 1 januari 2013 is de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving in werking getreden. Sinds die datum is het dagelijks bestuur verplicht een bestuurlijke boete op te leggen als sprake is van schending van de inlichtingenplicht.

Gaat het om schending van een andere verplichting dan de inlichtingenplicht, dan is een verlaging van de uitkering nog wel mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan schending van de medewerkingsplicht, arbeids- en re-integratieverplichting, aan tekortschietend besef van verantwoordelijkheid, het zich zeer ernstig misdragen of het niet nakomen van nadere verplichtingen die strekken tot vermindering of beëindiging van de bijstand.

Binnen Baanbrekers gaan we in gesprek met de klant. In samenspraak met de klant stellen we een plan van aanpak op. Deze werkwijze zorgt ervoor dat klanten nauw betrokken zijn bij hun activering. Hierdoor komt schending van de arbeidsverplichtingen en de overige verplichtingen maar zelden voor. We leggen daardoor maar heel incidenteel een verlaging van de uitkering op. Voor die gevallen waarin we toch een verlaging van de uitkering opleggen, willen we rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de klant. Om die reden is ook gekozen voor het opnemen van een inkeerbepaling. Als de klant zich, na een schending van de verplichtingen, weer aan de verplichtingen gaat houden, kunnen we de tenuitvoerlegging van de verlaging stoppen.

In paragraaf 3.1 en 3.2 is de verplichting als bedoeld in artikel 18 PW uitgewerkt om vorm en inhoud te geven aan de verplichte afstemmingsverordening.

Het verlagen van de uitkering is voorgeschreven als de belanghebbende naar het oordeel van het dagelijks bestuur:

- tekortschietend besef van verantwoordelijkheid betoont voor de voorziening in het bestaan;
- de uit de wet voortvloeiende verplichtingen, anders dan benoemd in artikel 17, eerste lid, PW niet of onvoldoende nakomt.

Als een belanghebbende opzettelijk een noodzakelijk en afgesproken traject naar participatie frustreert, handelt het dagelijks bestuur metterdaad (lik op stuk). Ook waar het agressie/geweld tegen de uitvoering betreft.

3.1 Algemene bepalingen

Maatwerk uitgewerkt in de artikelen 15 t/m 18

Het afstemmingsbeleid moet in ieder geval voldoen aan de vereisten van de PW en de Algemene wet bestuursrecht. Deze bepalingen komen tegemoet aan de beginselen van zorgvuldigheid, rechtszekerheid en motivering bij het opleggen van een verlaging. De gestelde waarborgen verduidelijken de rechtspositie van de klant in relatie tot de bestaanszekerheid van iedere inwoner.

Artikel 15: Het opleggen van een verlaging van de uitkering

De regels, zoals deze voortkomen uit constante jurisprudentie zijn hierbij aangehaald. Het dagelijks bestuur beoordeelt het opleggen van een verlaging op de volgende criteria:

- de ernst van de gedraging: welke verplichting is niet of niet correct nagekomen;
- de mate van verwijtbaarheid: is de het de belanghebbende te verwijten dat een verplichting niet is nagekomen; en
- de persoonlijke omstandigheden: soms zijn de omstandigheden zodanig dat de gedraging niet aan te rekenen valt en soms kunnen de omstandigheden ook een reden zijn om geen verlaging op te leggen.

Met name deze laatste overweging is maatwerk, omdat het dagelijks bestuur hier uitgaat van de individuele en persoonlijke situatie van de belanghebbende.

Artikel 16: Besluit

Het besluit tot het verlagen van de uitkering op basis van de wet en deze verordening moet gezien worden als een belastend besluit. Daarom moet deze voldoende gemotiveerd zijn.

Artikel 17: Afzien van het opleggen van een verlaging

Als er sprake is van het ontbreken van verwijtbaarheid, wordt geen verlaging opgelegd.

Als er dringende redenen voor zijn, dan kan het dagelijks bestuur besluiten geen verlaging op te leggen. Dit zal niet vaak het geval zijn. Het gaat hier om de zeer dringende reden zoals bedoeld in artikel 16 PW.

Artikel 18: Ingangsdatum en tijdvak en recidive

In het eerste lid is bepaald dat de verlaging pas kan ingaan op het moment dat iemand hiervan op de hoogte is gesteld, dus als hij of zij de beschikking heeft ontvangen. Om hiervoor te zorgen gaat de verlaging in op de maand volgend op de maand waarin de beschikking aan de belanghebbende is verstuurd is. Meestal wijzigt de toepasselijke norm in de tussentijd niet. Maar als de norm wijzigt, dan geldt de norm in de maand waarin het dagelijks bestuur de verlaging effectueert.

In het tweede lid is bepaald dat verlaging geen terugwerkende kracht kent en ingaat per de eerste van de maand volgend op de beschikkingsdatum. Uitzondering hierop is bij de aanvraag. Als er dan sprake is van een maatregelwaardige gedraging gaat deze in per ingangsdatum van de uitkering of datum gedraging, als deze hierna ligt, mits de uitkering niet al is uitbetaald. Is de uitkering al wel uitbetaald, dan geldt de hoofdregel van de eerste van de maand volgend op de beschikking.

Het derde lid bepaalt de verlaging in het geval een belanghebbende in een maand meerdere maatregelwaardige gedragingen begaat. Het dagelijks bestuur verlaagt de uitkering dan één keer en kiest voor de hoogste verlaging.

In het vijfde lid, onderdeel a is bepaald dat bij recidive de duur van de verlaging in principe altijd twee maanden is. Dit in afwijking van de geüniformeerde verlagingen, waarbij de duur van de verlaging bij herhaalde niet nakoming is gesteld op drie maanden.

In het zesde lid is de mogelijkheid opgenomen om de verlaging over maximaal drie maanden te effectueren. Het doel van een verlaging is een gedragsverandering teweeg te brengen, om de belanghebbende te bewegen alsnog aan de verplichtingen te gaan voldoen. Door de verlaging over meerdere maanden te effectueren, in combinatie met de inkeerbepaling van artikel 19, krijgt belanghebbende de kans zijn gedrag te veranderen waarna de opgelegde verlaging ongedaan gemaakt kan worden. Dit is opgenomen in deze verordening als een kan bepaling, omdat sommige gedragingen ernstig zijn en zich niet goed lenen voor inkeer. Denk hierbij aan het zelf opzeggen van een dienstbetrekking. Als dit gebeurd is, kun je dit over het algemeen niet 'repareren'. En het heeft wel grote gevolgen voor de uitkeringsafhankelijkheid. Gebruik maken van spreiding van de verlaging om zo een belanghebbende de gelegenheid te geven om tot inkeer te komen en alsnog de gemaakte afspraken of verplichtingen na te komen is echter de regel, effectuering ineens is de uitzondering. Dit wordt verder uitgewerkt in beleidsregels.

In het zevende lid is bepaald dat, als de uitkering is beëindigd het dagelijks bestuur geen verlaging van de uitkering meer kan effectueren. Wanneer de belanghebbende binnen de termijn van de fictieve periode waarover de verlaging zou zijn opgelegd een nieuwe uitkering krijgt toegekend, dan kan het dagelijks bestuur de verlaging of het deel dat nog niet is geëffectueerd, alsnog effectueren op de nieuwe uitkering over de eerder vastgestelde fictieve periode van verlaging, voor zover er over deze fictieve periode alsnog uitkering wordt toegekend.

Artikel 19: Inkeerbepaling

Zoals aangegeven kan het dagelijks bestuur een maatregel opleggen over meerdere maanden, het is dan aan de belanghebbende om ondubbelzinnig aan te tonen dat deze alsnog gemaakte afspraken of verplichtingen nakomt. Uiteraard moet deze wel op de mogelijkheid gewezen worden. En de belanghebbende moet tijdig, dus voordat de laatste maand van verlaging voorbij is, dit verzoek doen. Een verlaging die al helemaal is verrekend, kan niet op dit artikel worden teruggedraaid.

Artikel 20: De berekeningsgrondslag van de verlaging

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 21: Waarschuwing

In plaats van het opleggen van een verlaging kan het dagelijks bestuur bij gedragingen van de 2e en 3e categorie zoals bedoeld in de artikelen 23 en 24 van deze verordening volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. Dit kan alleen in de situaties waarin de verordening dit toestaat. De waarschuwing telt mee voor de recidive en het dagelijks bestuur moet hierover dan ook beschikken en dit registreren.

Artikel 22: Horen van de belanghebbende(n)

Het dagelijks bestuur moet de belanghebbende horen en het besluit altijd schriftelijk nemen. Vanzelfsprekend zijn de bepalingen van de Awb hierop ook van toepassing. In dit artikel staan alleen de bijzondere bepalingen voor de uitvoering van de PW.

De verlaging gaat pas in als de belanghebbende hiervan op de hoogte is gesteld. Het dagelijks bestuur kan slechts in bepaalde situaties, zoals opgenomen in deze verordening, gemotiveerd afzien van het horen.

3.2. Gedragingen en bijbehorende verlagingen

3.2.1. Niet nakomen van de niet geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en overige verplichtingen

Artikel 23: Gedragingen PW

De artikelen 23 en 25 moet men in onderlinge samenhang lezen. Artikel 18, vierde lid van de PW beschrijft heel concreet een aantal geüniformeerde arbeids- en re-integratieverplichtingen waarvoor op grond van de wet een verlaging van 100% gedurende minstens één maand opgelegd dient te worden. Op grond van recente jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep is het anders dan voorheen mogelijk om voor schending van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen een verlaging op grond van de gemeentelijke verordening op te leggen, mits de verordening hierin voorziet, in plaats van de wettelijke standaard verlaging van 100%. Het opleggen van een verlaging op grond van dit artikel biedt meer mogelijkheden tot maatwerk, omdat hiervoor geen in de wet vastgestelde hoogte is vastgelegd. Artikel 15 van deze verordening biedt de mogelijkheid bij het bepalen van de hoogte van een op te leggen verlaging rekening te houden met de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij of zijn gezin verkeert. In artikel 23 zijn de schendingen van verplichtingen uit de PW geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die hierin staan genoemd, zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën kent artikel 25 een gewicht toe in de vorm van een verlagingspercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte, de gevolgen voor de (duur van) uitkeringsafhankelijkheid.

Gedragingen in de eerste categorie

De gedragingen die hier genoemd zijn wegen allemaal zeer zwaar gelet op de eigen verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigde om al datgene te doen wat nodig en mogelijk is om in het eigen bestaan te voorzien. Een tekortkoming van deze aard druist zo in tegen het uitgangspunt van participatie naar vermogen, dat een verlaging van de uitkering van 100% voor de duur van één maand proportioneel is geacht, zeker in relatie tot de geüniformeerde wettelijke bepaling van artikel 18, vierde lid, PW. Deze verlaging is bovendien redelijk en billijk geacht, omdat de belanghebbende door diens opstelling, houding of gedrag (langer) niet zelf in het bestaan kan voorzien.

Gedragingen in de tweede categorie

Artikel 55 PW geeft het dagelijks bestuur de bevoegdheid om personen verplichtingen op te leggen die afgestemd zijn op de individuele situatie van de klant. Deze verplichtingen zijn beperkt tot een viertal categorieën, te weten:

- verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling;
- verplichtingen die verband houden met de aard en het doel van een bepaalde vorm van bijstand;
- verplichtingen die strekken tot vermindering van de bijstand, en
- verplichtingen die strekken tot beëindiging van de bijstand.

Voorbeeld van verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling is het zich onderwerpen, op advies van een arts, aan een noodzakelijke behandeling van medische aard, omdat de beperkingen arbeidsinschakeling in de weg staan. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het dagelijks bestuur een verlaging van de uitkering van 20% gedurende één maand opleggen.

De gedragingen die hier genoemd wegen minder zwaar dan de gedragingen in de eerste categorie. Gelet op de aard van de gedragingen in relatie tot het teruglopende participatiebudget, is een verlaging van 20% gedurende één maand niet disproportioneel geacht.

Gedragingen in de derde categorie

Er is een derde categorie opgenomen bij de gedragingen. Dit heeft te maken met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet inburgering op 1 januari 2022. Deze wet voorziet in een verplichte 'ontzorging' van asielmigranten. Dit is opgenomen in het (nieuwe) artikel 56a van de PW. Wanneer een belanghebbende niet wil meewerken aan deze verplichte ontzorging, kan het dagelijks bestuur de bijstand verlagen via de afstemmingsverordening. De bestaande categorieën van gedragingen voorzien in een verlaging

van respectievelijk 100% en 20%. Een dergelijke verlaging van de uitkering is disproportioneel. Asielmigranten vormen een extra kwetsbare groep. Zij hebben bij aankomst in Nederland geen inkomen en geen vermogen. Een forse verlaging van de uitkering bij wijze van verlaging leidt direct tot financiële problemen. Bij een verlaging van 5% kunnen belanghebbenden in ieder geval blijven beschikken over de beslagvrije voet. We verwachten niet dat deze verlaging veelvuldig ingezet zal moeten worden, maar moeten wel medewerking vragen bij het inhouden op de uitkering, vanuit onze wettelijke zorgplicht.

Artikel 24: Gedragingen IOAW en IOAZ

De gemeente kan er voor kiezen om de IOAW/IOAZ tijdelijk of blijvend te weigeren, of om bij niet nakoming deze uitkering te verlagen. De Baanbrekersgemeenten kiezen er voor om de uitkeringen niet blijvend of tijdelijk te weigeren en verlaagt deze conform de bepalingen, zoals opgenomen in deze verordening.

De artikelen 24 en 25 moet men in onderlinge samenhang lezen. In artikel 24 zijn de schendingen van verplichtingen uit de IOAW en IOAZ geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die hierin staan genoemd zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën kent in artikel 25 een gewicht toe in de vorm van een verlagingspercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte. Een gedraging is ernstiger geacht naarmate de gedraging meer concrete gevolgen heeft voor het niet aanvaarden, verkrijgen of behouden van betaalde arbeid.

Artikel 25: Hoogte en duur van de verlaging

In het eerste lid staan de verlagingspercentages behorende bij de verlagingswaardige gedragingen als bedoeld in de artikelen 23 en 24. Met de Wet Maatregelen WWB 2015, thans opgenomen in de PW, zijn geüniformeerde arbeidsverplichtingen en bijbehorende verlagingen geïntroduceerd (artikel 18, vierde en vijfde lid, PW). Er is voor gekozen bij de zwaarte van de afstemming van de gedragingen in de eerste categorie als bedoeld in de artikelen 23 en 24 aan te sluiten bij de verlagingen voor het schenden van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen. Dit omwille van duidelijkheid. Bovendien zijn diverse geüniformeerde arbeidsverplichtingen verwant aan de gedragingen in de eerste categorie.

In het tweede lid is bepaald dat het dagelijks bestuur op basis van individuele omstandigheden kan besluiten de verlaging van 100% te halveren. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij gezinnen met kleine kinderen die door de verlaging van 100% in dussdanige problemen komen dat de huisvesting in het geding komt. Hierbij zij opgemerkt dat het hebben van kinderen op zich niet de reden is voor deze spreiding, het moet gaan om de gehele situatie. Daarnaast zal het dagelijks bestuur vanwege de inkeerbepaling er over het algemeen voor kiezen om een verlaging te spreiden over 3 maanden om de belanghebbende de mogelijkheid te geven alsnog de afspraken of verplichtingen na te komen.

3.2.2 Niet nakomen van de geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling

Artikel 26: Duur verlaging bij schending geüniformeerde arbeidsverplichting

In dit artikel is bepaald dat bij het verwijtbaar niet naleven van een geüniformeerde arbeidsverplichting, de verlaging van de uitkering 100% gedurende een maand bedraagt. Dit is volgens de PW de minimale verlaging (artikel 18 vijfde lid, PW).

Als er sprake is van recidive (het niet of onvoldoende nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen twaalf maanden nadat aan een belanghebbende een eerste verlaging is opgelegd wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting), bedraagt de verlaging 100% gedurende twee maanden.

Bij een derde, vierde en volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, telkens binnen twaalf maanden na oplegging van de vorige verlaging, bedraagt de verlaging 100% gedurende drie maanden (artikel 18, zevende en achtste lid, PW).

Wettelijk heeft de belanghebbende de mogelijkheid om zich te herstellen. Hij kan hiervoor een verzoek doen en moet dan aantonen nu wel te voldoen aan de verplichtingen. Deze mogelijkheid is in de verordening benoemd in artikel 19 verder uitgewerkt in beleidsregels.

3.2.3. Overige gedragingen die leiden tot een verlaging

Artikel 27: Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

Een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid is een juridische term, die uit allerlei gedragingen kan blijken zoals:

- een onverantwoorde besteding van vermogen;

- geen of te late aanvraag doen voor een voorliggende voorziening.

Het benadelingsbedrag bepaalt de hoogte van de maatregel.

Bij het onverantwoord opmaken van vermogen of het weggeven (schenken) van vermogen is de hoogte van de sanctie gekoppeld aan de duur van de schadelast voor de gemeente. Dat wil zeggen: hoe veel uitkering de gemeente als gevolg hiervan moet gaan betalen. Deze verlaging geldt niet voor de IOAW nu deze regeling geen vermogensbepaling kent. Wanneer er sprake is van versneld interen of wegschenken van vermogen verlaagt het dagelijks bestuur de uitkering gedurende het eerder bijstandsafhankelijk zijn met 100%. Als dit tot problemen leidt kan het dagelijks bestuur bijstand in de vorm van een geldlening verstrekken, zoals bedoeld in artikel 48 PW. Het dagelijks bestuur berekent het versneld interen van vermogen naar de systematiek van 1½ maal de bijstandsnorm per maand.

Wanneer een belanghebbende tekortschietend besef betoont bij het aanvragen van bijzondere bijstand, bijvoorbeeld door geen gebruik te maken van een voorliggende voorziening, stemt het dagelijks bestuur de bijzondere bijstand af met het bedrag waarin de voorliggende voorziening zou hebben voorzien. De uiterste consequentie kan zijn dat de belanghebbende geen bijzondere bijstand krijgt voor bepaalde kosten, omdat een voorliggende voorziening de kosten volledig zou hebben vergoed.

Artikel 28: Zeer ernstig misdragen

Met ingang van 1 januari 2015 is de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdrijven een zelfstandige verplichting die is opgenomen in artikel 9, zesde lid, PW, artikel 37, eerste lid, sub g IOAW en artikel 37, eerste lid, sub g IOAZ. Onder de term 'zeer ernstig misdragen' is in deze verordening in elk geval verstaan: elke vorm van ongewenst en agressief (fysiek of verbaal) contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder valt bijvoorbeeld schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of inventarisonderdeel, evenals het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm is als zeer ernstige misdraging te beschouwen. Handelingen die door hun grote en mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben zoals het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek- en/of vuurwapens evenals (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn eveneens als zeer ernstige misdraging te beschouwen. Ook verbaal geweld valt onder de noemer 'zeer ernstige misdraging'.

Het gaat dus om alle vormen van zeer ernstige misdrijven tegenover de met de uitvoering van de wet belaste personen en instanties tijdens het verrichten van hun werkzaamheden. Met de zinsnede 'tijdens het verrichten van de werkzaamheden' is aangegeven dat het dagelijks bestuur de verlaging van de uitkering alleen kan opleggen bij misdrijven in het kader van de uitvoering van de wet. Als er sprake is van misdrijven jegens de met de uitvoering van de wet belaste personen en instanties zonder dat deze bezig zijn met de uitvoering van de wet (dus eventueel in hun privésituatie), zal het dagelijks bestuur altijd aangifte doen en kan het dagelijks bestuur een bouwverbod opleggen.

Bij zeer ernstige misdrijven is de procedure beschrijving Maatregel ernstige misdraging van toepassing.. Deze procedure voorziet in onder meer een ordegesprek met de ordeverantwoordelijke functionaris en het doen van justitiële aangifte (altijd bij fysiek geweld), een bouwverbod en de van toepassing zijnde verlaging van de uitkering van maximaal 100% gedurende een maand. Bij recidive verlaagt het dagelijks bestuur de uitkering gedurende drie maanden met 100%. Dit omdat de impact van zeer ernstig misdragen op de personen maar ook op de organisatie dermate groot zijn, dat we dit zoveel mogelijk moeten zien te voorkomen. De hoogte van de verlaging heeft naast een repressief ook een preventief aspect.

Artikel 29: verbinding met de Wet inburgering 2021

Op basis van de wet inburgering legt het dagelijks bestuur een boete op bij het verwijtbaar niet nakomen van de verplichtingen, zoals genoemd in deze wet. Met het aanbieden van duale trajecten kan er samenloop ontstaan van verplichtingen, op basis van de Wet inburgering en van de PW.

Vanwege het beginsel van 'ne bis in idem' (niet tweemaal straffen voor dezelfde gedraging) kiezen de Baanbrekersgemeenten er voor om een boete op te leggen en de bijstand niet te verlagen in een situatie waarin zowel een boete als een verlaging mogelijk is.

In het tweede lid is bepaald dat het dagelijks bestuur een boete die is opgelegd op grond van de Wet inburgering 2021 kan verrekenen met de uitkering. Dit kan alleen als het gaat om een uitkeringsgerechtigde inburgeraar. Daarbij houdt het dagelijks bestuur rekening met de beslagvrije voet. Deze bepaling is opgenomen omdat verrekening van een dergelijke boete alleen mogelijk is als daarin bij wettelijke voorschrift is voorzien. Deze verordening is een wettelijk voorschrift in deze zin. Zonder deze bepaling is het niet mogelijk boetes te verrekenen en zou bij uitblijven van een betaling een deurwaarder ingeschakeld moeten worden om de boete te innen. Dit is niet wenselijk omdat dit tot hogere kosten leidt

voor de inburgeraar (de boete wordt verhoogd met invorderingskosten) en duurt het langer voordat de boete daadwerkelijk wordt geïnd.

4. Bestrijden misbruik en oneigenlijk gebruik

In dit hoofdstuk is de verplichting uitgewerkt als bedoeld in artikel 8b PW: het algemeen stelt, in het kader van goed financieel beheer, regels op voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van bijstand alsmede van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet. Deze regels moeten waarborgen dat de uitvoering van de bijstand aan de eisen van rechtmatigheid voldoet. Gelet op de financiële verantwoordelijkheid van de gemeente is naast controle van de rechtmatigheid van de bijstand ook het beheersen van het volume in de bijstand belangrijk. Een effectieve handhaving vertaalt zich immers in een besparing op het BUIG-budget.

Artikel 30: Dienstverlenend handhaven

Het beleid voor handhaving is sinds langere tijd ingericht naar het model van hoogwaardig handhaven. Dit model voor integraal en hoogwaardig handhaven is opgebouwd uit vier pijlers, waarvan twee preventief en twee repressief van aard zijn:

1. goede en tijdige voorlichting over rechten en verplichtingen;
2. het optimaliseren van de dienstverlening (creëren draagvlak voor spontane naleving PW);
3. het vroegtijdig achterhalen (detecteren) van oneigenlijk gebruik en misbruik en
4. het metterdaad straffen van oneigenlijk gebruik en misbruik.

Het dagelijks bestuur werkt de pijlers van hoogwaardig handhaven verder uit in beleidsregels en richtlijnen voor de uitvoering.

Het rechtmatig verstrekken van uitkeringen, het voorkomen en het bestrijden van oneigenlijk gebruik en misbruik van de PW, IOAW, IOAZ en Bbz is gewaarborgd door te werken naar de uitgangspunten van het landelijke model voor programmatisch en hoogwaardig handhaven. Het dagelijks bestuur voert de vier visievelden van dat model in samenhang uit. De nadruk ligt op preventie en gedragsverandering (spontaan naleven verplichtingen). Voorkomen is beter dan genezen.

Artikel 31: Bevorderen rechtmatigheid

Baanbrekers heeft toegang tot veel systemen en kan hier veel informatie uit halen voor de beoordeling van het recht op uitkering. Sommige informatie moet bij de aanvrager van een uitkering of uitkeringsgerechtigde opgevraagd worden. Dit doen we alleen als het nodig is, en de eigen inzage onvoldoende is.

Wanneer er twijfel ontstaat omtrent het recht op uitkering moet Baanbrekers dit wel onderzoeken. De hiervoor gebruikte onderzoeksmiddelen zullen altijd beoordeeld worden op inzet van de voor de inwoner minst belastende vorm.

Artikel 32: Aangifte bij het Openbaar Ministerie

Het dagelijks bestuur kan aangifte doen van misbruik met bijstand bij het Openbaar Ministerie (OM). Wanneer het dagelijks bestuur aangifte doet bij het OM, legt zij geen boete op. Dit zou in strijd zijn met het beginsel 'ne bis in idem' (niet tweemaal straffen voor hetzelfde feit).

Artikel 33: Terugvorderen vastgestelde benadelingsbedragen

Het dagelijks bestuur vordert ten onrechte of tot een te hoog bedrag verleende bruto uitkering vanwege oneigenlijk gebruik of misbruik van de PW, IOAW, IOAZ of Bbz 2004, in beginsel terug volgens de door het dagelijks bestuur vastgestelde beleidsregels. Deze beleidsregels voorzien mede in het afzien van het terugvorderen van (marginale) kosten van bijstand, de termijn waarover belanghebbende naar draagkracht moet terugbetalen en het matigen dan wel afboeken (kwijtschelden) van terug te vorderen kosten van bijstand.

Artikel 34: Verhaal

De PW geeft gemeenten de mogelijkheid om verhaal te plegen op de onderhoudsplicht, van ouders voor hun kinderen of van echtgenoten. Dit verhaal is beperkt tot de onderhoudsplicht, zoals opgenomen in het Burgerlijk wetboek.

5. Individuele inkomstenstoeslag

Per 1 januari 2015 verving de individuele inkomstenstoeslag de langdurigheidstoeslag. Sindsdien is het verlenen van de toeslag geen gebonden bevoegdheid meer, maar een discretionaire bevoegdheid. Dit

betekent dat het dagelijks bestuur een individuele inkomenstoelage kan verlenen als een persoon voldoet aan de voorwaarden daarvoor.

Bevoegdheid gemeenten

Vast te leggen regels in verordening

De individuele inkomenstoelage is niet gerelateerd aan bepaalde kosten. Het is een inkomensondersteunende maatregel voor bepaalde personen die langdurig een laag inkomen hebben en daarbij, gelet op de omstandigheden van die persoon, geen uitzicht hebben op inkomensverbetering (artikel 36, eerste lid, van de PW). Bij verordening moeten regels vastgesteld worden over het verlenen van een individuele inkomenstoelage als bedoeld in artikel 36 van de PW. Deze regels moeten in ieder geval betrekking hebben op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begrippen 'langdurig' en 'laag inkomen'. Daarnaast moet bij verordening de hoogte van de individuele inkomenstoelage bepaald worden.

Beleidsregels

Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels aangeven wanneer sprake is van 'geen uitzicht op inkomensverbetering'. Gelet op de tekst van artikel 8, tweede lid, van de PW hoeft dit criterium niet te worden vastgelegd in de verordening. Bij de beoordeling van het criterium 'geen uitzicht op inkomensverbetering' moet het dagelijks bestuur rekening houden met de omstandigheden van de persoon. In artikel 36, tweede lid, van de PW is bepaald dat tot die omstandigheden in ieder geval worden gerekend:

- de krachten en bekwaamheden van de persoon, en
- de inspanningen die de persoon heeft verricht om tot inkomensverbetering te komen.

Het dagelijks bestuur kan in beleidsregels aangeven welke groepen niet in aanmerking komen voor individuele inkomenstoelage en in welke gevallen personen (geen) uitzicht hebben op inkomensverbetering. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan personen aan wie in de referentieperiode een maatregel is opgelegd wegens een schending van een arbeidsverplichting of een re-integratieverplichting of aan personen die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgen.

Wijziging leefvorm

De leefvorm (alleenstaande, alleenstaande ouder of gehuwd) van een persoon kan wijzigen binnen de referentieperiode. Dit is bijvoorbeeld het geval indien gehuwden individuele inkomenstoelage aanvragen, maar zij over een gedeelte van de referentieperiode als alleenstaande moeten worden aangemerkt. Personen moeten dan ook over dat deel van de referentieperiode aan de voorwaarden voldoen om voor individuele inkomenstoelage in aanmerking te komen. Gehuwden moeten immers zowel gezamenlijk als afzonderlijk aan de voorwaarden voldoen.

Mogelijkheden voor eigen beleid

Op grond van de wet zijn er diverse mogelijkheden voor het invullen van eigen gemeentelijk beleid. Naast de genoemde onderwerpen kan het daarbij ook gaan om de afstemming van het beleid op het gemeentelijke armoede- en participatiebeleid. Hierna wordt op de verschillende onderwerpen nader ingegaan.

Doelgroep

De individuele inkomenstoelage geeft gemeenten ook nu de mogelijkheid deze ook van toepassing te laten zijn op werkenden met een laag inkomen. Het algemeen bestuur kiest ervoor deze 'werkende armen' tot de doelgroep van de individuele inkomenstoelage overeenkomstig de gehanteerde uitgangspunten voor de langdurigheidstoelage te blijven rekenen. Op deze manier blijft de individuele inkomenstoelage onderdeel van het integrale gemeentelijk beleid op het gebied van armoedebestrijding. Een belangrijke focusgroep binnen de armoedebestrijding is namelijk de groep van werkenden met een laag inkomen.

Hoogte van de toeslag

Tot 2009 was de hoogte van de langdurigheidstoelage centraal bepaald. Oorspronkelijk was de hoogte van de toeslag gekoppeld aan het verschil tussen de bijstandsnorm en de volledige AOW. Deze hoogte hanteren wij bij benadering nog. Het waren vaste bedragen, als percentage van de voor de persoon toepasselijke bijstandsnorm. Vanaf 1 januari 2009 bepalen gemeenten zelf de hoogte van de toeslag. Ook met de PW blijft dat zo.

Bij vaststellen van het bedrag moet een aantal zaken bedacht worden. Een te laag bedrag doet geen recht aan het karakter van de individuele inkomensvoetstuk, namelijk dat deze is bedoeld voor mensen die financieel geen mogelijkheden hebben gehad te reserveren voor onverwachte uitgaven. Een te hoog bedrag kan leiden tot het optreden van de armoedeval. Immers, wordt op enig moment een hoger inkomen bereikt, dan vervalt direct de hele toeslag.

Langdurig

De referentieperiode tot 2012 was gesteld op vijf jaar. Op dit moment heeft het algemeen bestuur ervoor gekozen deze referentieperiode van vijf jaar ook na 1 januari 2015 te handhaven.

Laag inkomen

Onder de langdurigheidstoelage lag de inkomensgrens vast op 105% van de toepasselijke bijstandsnorm. Er is voor gekozen om deze inkomensgrens te handhaven.

Vorm verstrekking

De toekenning gebeurt in beginsel op aanvraag. Het onderzoek om vast te stellen of klanten met een bijstandsuitkering of andere inkomensondersteunende regeling in aanmerking komen voor individuele inkomensvoetstuk, zal zoveel mogelijk uitgevoerd worden met gebruikmaking van gegevens uit de administratie door middel van geautomatiseerde gegevensselectie.

Artikel 35: Aanvullende begripsbepalingen

Dit artikel bevat de definitiebepalingen.

Peildatum

De peildatum is de datum waarop een persoon individuele inkomensvoetstuk aanvraagt (artikel 1 van deze verordening). Het gaat om de datum waarop een persoon langdurig een laag inkomen heeft, geen in aanmerking te nemen vermogen heeft als bedoeld in artikel 34 van de PW en, gelet op de omstandigheden van die persoon, geen uitzicht op inkomensverbetering heeft. De peildatum komt meestal overeen met de meldingsdatum. De peildatum kan in beginsel niet liggen vóór de dag waarop een persoon zich heeft gemeld om individuele inkomensvoetstuk aan te vragen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden. Dit volgt uit artikel 44, eerste lid, van de PW en de jurisprudentie rondom artikel 44 van de PW.

Normbedragen

Voor de hantering van de inkomensgrens wordt aangesloten bij de toepasselijke bijstandsnorm.

Artikel 36: Voorwaarden

In dit artikel worden de omschrijvingen van de begrippen langdurig en laag inkomen uitgewerkt. Het laag inkomen wordt uitgedrukt in maximaal 105% van de voor persoon toepassing zijnde bijstandsnorm.

Langdurig wordt aangeduid met 5 jaar (60 maanden). Gedurende deze periode moet er sprake van een laag inkomen zijn geweest, niet hoger dan het in aanmerking te nemen percentage van de norm. Het Dagelijks bestuur verstrekt een eenvoudig aanvraagformulier om de aanvraag in te dienen.

Artikel 37: Hoogte van de toeslag

In dit artikel wordt de hoogte van de toeslag geregeld. In dit model wordt voor gehuwden uitgegaan van 39 % van het toepasselijke percentage van de bijstandsnorm voor gehuwden. Voor alleenstaande ouders en alleenstaanden geldt een bedrag van respectievelijk 90 en 70% van de toeslag voor gehuwden. Afronding vindt plaats op hele euro's naar boven.

6. Slotbepalingen

Artikel 40: Intrekking oude verordening

Deze verordening treedt in werking de dag na publicatie en werkt terug tot en met datum 1 juli 2023. Dit onder gelijktijdige intrekking van de 'Verzamelerverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en BBZ 2022'