

Regeling van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zutphen houdende bepalingen over de wijziging van de Beleidsvoorschriften werk, inkomen en participatie gemeente Zutphen 2019 (Beleidsvoorschriften werk, inkomen en participatie gemeente Zutphen 2019 (1e wijziging))

Ons kenmerk: 139095

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zutphen,

gelet op artikel(en) 6.1 van de Verzamelverordening werk en inkomen gemeente Zutphen 2017 en 4:81 e.v. van de Algemene wet bestuursrecht;

b e s l u i t :

vast te stellen de

Regeling van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Zutphen houdende bepalingen over de wijziging van de Beleidsvoorschriften werk, inkomen en participatie gemeente Zutphen 2019 (Beleidsvoorschriften werk, inkomen en participatie gemeente Zutphen 2019 (1e wijziging))

Artikel I Wijziging regeling

De Beleidsvoorschriften werk, inkomen en participatie gemeente Zutphen 2019 worden als volgt gewijzigd:

A. Paragraaf 1.2 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.2 Stichting Werkbedrijf Zutphen (Gelre Werkt!)

Naast de regionale dienstverlening aan werkgevers via het Werkgeversservicepunt, heeft de gemeente Zutphen bij Stichting Werkbedrijf Zutphen (Gelre Werkt!) de begeleiding voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt georganiseerd. De stichting:

- organiseert de sociale werkvoorziening voor werknemers die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken;
- detacheert werknemers met een arbeidsbeperking bij werkgevers in de regio;
- brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de regio bij elkaar;
- informeert werkgevers over de lokale arbeidsmarkt en over vragen over personeel, vacatures, subsidies en/of aantrekkelijke regelingen.

Voor meer informatie over de werkzaamheden van de stichting: www.gelrewerkt.nl.

Nieuwe tekst

1.2 Stichting Werkbedrijf Zutphen (Gelre Werkt!)

Naast de regionale dienstverlening aan werkgevers via het Werkgeversservicepunt, heeft de gemeente Zutphen bij Stichting Werkbedrijf Zutphen (Gelre Werkt!) de begeleiding voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt georganiseerd. De stichting:

- organiseert de sociale werkvoorziening voor werknemers die uitsluitend onder aangepaste omstandigheden kunnen werken;
- detacheert werknemers met een arbeidsbeperking bij werkgevers in de regio;
- brengt vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de regio bij elkaar;
- informeert werkgevers over de lokale arbeidsmarkt en over vragen over personeel, vacatures, subsidies en/of aantrekkelijke regelingen;
- **begeleidt personen uit de doelgroep, indien nodig, op de arbeidsplaats.**

Voor meer informatie over de werkzaamheden van de stichting: www.gelrewerkt.nl.

B. Paragraaf 1.4, onderdeel 2 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

2. Praktijkroute

Met een wetswijziging is in 2017 de zogenoemde praktijkroute van kracht geworden. Daarmee kunnen ook mensen onder de doelgroep banenafpraak vallen, namelijk wanneer de gemeente heeft vastgesteld dat hun loonwaarde onder het wettelijk minimumloon ligt en de werkgever in aanmerking kan komen voor loonkostensubsidie. De vaststelling van de loonwaarde wordt gedaan volgens een gecertificeerde methodiek (voor de gemeente: Dariuz).

De definitie voor een baan uit de baanafpraak is 25 uur per week. Banen van minder uren tellen naar rato mee. Hetzelfde geldt voor banen die meer uren per week tellen. Mocht uit de monitoring blijken dat het aantal afgesproken extra arbeidsplaatsen niet gehaald wordt de komende jaren, dan is het mogelijk dat een wettelijke verplichting van kracht wordt voor grotere werkgevers

Nieuwe tekst

2. Praktijkroute

Met een wetswijziging is in 2017 de zogenoemde praktijkroute van kracht geworden. Daarmee kunnen ook mensen onder de doelgroep banenafpraak vallen, namelijk wanneer de gemeente heeft vastgesteld dat hun loonwaarde onder het wettelijk minimumloon ligt en de werkgever in aanmerking kan komen voor loonkostensubsidie. De vaststelling van de loonwaarde wordt gedaan volgens een gecertificeerde methodiek (voor de gemeente: Dariuz).

De definitie voor een baan uit de baanafpraak is 25 uur per week. Banen van minder uren tellen naar rato mee. Hetzelfde geldt voor banen die meer uren per week tellen. Mocht uit de monitoring blijken dat het aantal afgesproken extra arbeidsplaatsen niet gehaald wordt de komende jaren, dan is het mogelijk dat een wettelijke verplichting van kracht wordt voor grotere werkgevers

(minimaal 25 werknemers) voor een minimaal percentage aan banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Stichting Werkbedrijf Zutphen ondersteunt werkgevers bij het plaatsen van werknemers die in het doelgroepregister zijn opgenomen. Voor deze groep zijn ook aantrekkelijke regelingen van toepassing, zoals de looncompensatie bij ziekte, het lage-inkomensvoordeel en loonkostensubsidie.

(minimaal 25 werknemers) voor een minimaal percentage aan banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Stichting Werkbedrijf Zutphen (**Gelre Werkt!**) ondersteunt werkgevers bij het plaatsen van werknemers die in het doelgroepregister zijn opgenomen. Voor deze groep zijn ook aantrekkelijke regelingen van toepassing, zoals de looncompensatie bij ziekte, het lage-inkomensvoordeel en loonkostensubsidie.

C. Paragraaf 1.7 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.7 Voorzieningen voor personen met lange afstand tot arbeidsmarkt

Voor personen die ver van de arbeidsmarkt afstaan, zijn in ieder geval de volgende voorzieningen beschikbaar:

- a. Arbeidsmatige dagbesteding (1.7.1)
- b. Meedoenplek (1.7.2)
- c. Beschut werk (1.7.3)
- d. **Participatieplaats (1.7.4)**
- e. Werkervaringsplaats (1.7.5)
- f. Wettelijke loonkostensubsidie (1.7.6)
- g. Scholing (1.7.7)
- h. Persoonlijke voorzieningen bij werk en scholing (1.7.8)

Nieuwe tekst

1.7 Voorzieningen voor personen met lange afstand tot arbeidsmarkt

Voor personen die ver van de arbeidsmarkt afstaan, zijn in ieder geval de volgende voorzieningen beschikbaar:

- a. Arbeidsmatige dagbesteding (1.7.1)
- b. Meedoenplek (1.7.2)
- c. Beschut werk (1.7.3)
- d. Werkervaringsplaats (1.7.4)
- e. Wettelijke loonkostensubsidie (1.7.5)
- f. Scholing (1.7.6)
- g. Persoonlijke voorzieningen bij werk en scholing (1.7.7)

D. Paragraaf 1.7.2 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.7.2 Meedoenplek

Wat houdt het in?

Een meedoenplek is een werkplek waarbij het accent ligt op het benutten en ontwikkelen van talenten, het opbouwen van dagstructuur en een sociaal netwerk, het opdoen van arbeidsritme en werkervaring. Als wordt gewerkt op een meedoenplek loopt de uitkering door. De meedoenplek kan een eerste stap zijn op weg naar (betaald) werk. **De organisatie die een meedoenplek aanbiedt, ontvangt voor de begeleiding een financiële vergoeding (€ 500,- per jaar). De persoon die werkt op een meedoenplek, ontvangt daarvoor een participatievoucher. Voor de voorwaarden en de hoogte, zie par. 1.9.2.**

Wat zijn de voorwaarden?

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- a. Kleine kans op werk
- b. Geen sprake van verdringing op de arbeidsmarkt of oneerlijke concurrentie
- c. Schriftelijke overeenkomst tussen de gemeente, klant en organisatie, waarin het doel van de meedoenplek is vastgelegd

De gemeente kan op verzoek van de klant nagaan of hij kan worden geplaatst op een meedoenplek. De gemeente kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden. De meedoenplek duurt zolang de organisatie iemand de gelegenheid biedt om daar te werken, maar als duidelijk is dat iemand toe is aan een nieuwe stap, kan de meedoenplek ook beëindigd worden. Het is dan de bedoeling, dat de meedoenplek wordt opgevolgd door een werkervaringsplaats of een andere voorziening.

Nieuwe tekst

1.7.2 Meedoenplek

Wat houdt het in?

Een meedoenplek is een werkplek waarbij het accent ligt op het benutten en ontwikkelen van talenten, het opbouwen van dagstructuur en een sociaal netwerk, het opdoen van arbeidsritme en werkervaring. Als wordt gewerkt op een meedoenplek loopt de uitkering door. De meedoenplek kan een eerste stap zijn op weg naar (betaald) werk.

Wat zijn de voorwaarden?

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- a. Kleine kans op werk
- b. Geen sprake van verdringing op de arbeidsmarkt of oneerlijke concurrentie
- c. Schriftelijke overeenkomst tussen de gemeente, klant en organisatie, waarin het doel van de meedoenplek is vastgelegd

De gemeente kan op verzoek van de klant nagaan of hij kan worden geplaatst op een meedoenplek. De gemeente kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden. De meedoenplek duurt zolang de organisatie iemand de gelegenheid biedt om daar te werken, maar als duidelijk is dat iemand toe is aan een nieuwe stap, kan de meedoenplek ook beëindigd worden. Het is dan de bedoeling, dat de meedoenplek wordt opgevolgd door een werkervaringsplaats of een andere voorziening, **waardoor betaald werk mogelijk wordt.**

E. Paragraaf 1.7.3 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

Wat doet de gemeente nog meer?

De gemeente kan de werkgever die een inwoner een beschutte werkplek aanbiedt het volgende aanbieden:

- a. loonkostenkostensubsidie: zie verder par. 1.7.6
- b. extra begeleiding op de werkplek, zie par. 1.7.8
- c. tegemoetkoming in de kosten van een werkplekaanpassing, zie par. 1.7.8
- d. De gemeente verzorgt het dienstverband

Nieuwe tekst

Wat doet de gemeente nog meer?

De gemeente kan de werkgever die een inwoner een beschutte werkplek aanbiedt het volgende aanbieden:

- a. loonkostenkostensubsidie: zie verder par. 1.7.5
- b. extra begeleiding op de werkplek, zie par. 1.7.7
- c. tegemoetkoming in de kosten van een werkplekaanpassing, zie par. 1.7.7
- d. De gemeente verzorgt het dienstverband

F. Paragraaf 1.7.4 vervalt onder vernummering van de paragrafen 1.7.5 tot en met 1.7.8 naar 1.7.4 tot en met 1.7.7.

G. Paragraaf 1.7.5 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

Nieuwe tekst

1.7.5 Werkvervangingsplaats

Wat houdt het in?

De werkvervangingsplaats is een vorm van werken met behoud van uitkering. Deze voorziening wordt aangeboden als de afstand tot de arbeidsmarkt groot is, maar niet vaststaat hoe die afstand het beste overbrugd kan worden. De werkvervangingsplaats maakt een analyse mogelijk waaruit blijkt welke voorziening het beste kan worden aangeboden om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen.

Voor wie is het?

De werkvervangingsplaats is bedoeld voor inwoners uit de doelgroep met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat zijn de voorwaarden?

- Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt; het gaat om additionele (extra) werkzaamheden.
- In een schriftelijke overeenkomst tussen de organisatie, de klant die van de werkvervangingsplaats gebruik maakt en de gemeente wordt in ieder geval vastgelegd:
 - het doel van de werkvervangingsplaats; en
 - de manier waarop de begeleiding plaatsvindt.

De gemeente kan op verzoek van de klant nagaan of hij kan worden geplaatst op een werkvervangingsplaats. De gemeente kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden.

Wat doet de gemeente nog meer?

- Uiterlijk in de derde maand nadat een start met de werkvervangingsplaats is gemaakt, vindt samen met de organisatie een evaluatie plaats.
- De klant die van de werkvervangingsplaats gebruik maakt, komt in aanmerking voor een participatievouchertje als hij voldoende heeft meegewerkt aan de afspraken die zijn vastgelegd in zijn plan van aanpak en de Werkvervangingsplaats is geëindigd. Zie par. 1.9.2.**

Hoe lang duurt een werkvervangingsplaats?

De Werkvervangingsplaats duurt zo kort mogelijk, maar niet langer dan maximaal zes maanden. In bijzondere omstandigheden kan die termijn drie maanden verlengd worden.

Bijzonderheden

De gemeente vergoedt de noodzakelijke kosten van een assessment of vergelijkbaar testinstrument dat wordt gebruikt om te beoordelen hoe groot de afstand van de klant tot de arbeidsmarkt is en hoe de klant ondersteund kan worden om die afstand te overbruggen.

Bij welke organisaties is een werkvervangingsplaats mogelijk?

Bij de volgende organisaties kan op een Werkvervangingsplaats worden gewerkt:

informatie@zutphen.nl, participatie@zutphen.nl, werk@zutphen.nl, zorg@zutphen.nl, duurzaam@zutphen.nl, duurzaam@zutphen.nl

1.7.4 Werkvervangingsplaats

Wat houdt het in?

De werkvervangingsplaats is de **Zutphense** vorm van werken met behoud van uitkering. **Er zijn twee mogelijkheden:**

- De eerste mogelijkheid is dat deze voorziening wordt aangeboden als de afstand tot de arbeidsmarkt groot is, maar niet vaststaat hoe die afstand het beste overbrugd kan worden. De werkvervangingsplaats maakt een analyse mogelijk waaruit blijkt welke voorziening het beste kan worden aangeboden om de afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen.**
- De tweede mogelijkheid is dat de werkvervangingsplaats wordt of blijft ingezet, als vaststaat dat werken met behoud van uitkering voorlopig de enige optie is om de aansluiting tot een betaalde baan te verkrijgen; in dat geval zal de werkvervangingsplaats langere tijd kunnen duren.**

Voor wie is het?

De werkvervangingsplaats is bedoeld voor inwoners uit de doelgroep met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Wat zijn de voorwaarden?

- Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt; het gaat om additionele (extra) werkzaamheden.
- In een schriftelijke overeenkomst tussen de organisatie, de klant die van de werkvervangingsplaats gebruik maakt en de gemeente wordt in ieder geval vastgelegd:
 - het doel van de werkvervangingsplaats; en
 - de manier waarop de begeleiding plaatsvindt.

De gemeente kan op verzoek van de klant nagaan of hij kan worden geplaatst op een werkvervangingsplaats. De gemeente kan dit ook op eigen initiatief beoordelen en aanbieden.

Wat doet de gemeente nog meer?

Uiterlijk in de derde maand nadat een start met de werkvervangingsplaats is gemaakt, vindt samen met de organisatie een evaluatie plaats.

Hoe lang duurt een werkvervangingsplaats?

De werkvervangingsplaats duurt zo kort mogelijk, maar niet langer dan maximaal zes maanden. In bijzondere omstandigheden, **bijvoorbeeld als de afstand tot de arbeidsmarkt vooralsnog groot blijft**, kan die termijn verlengd worden: **uitgangspunt is steeds dat regulier betaald werk het doel is en de Werkvervangingsplaats niet voor onbepaalde tijd is.**

Bijzonderheden

De gemeente vergoedt de noodzakelijke kosten van een assessment of vergelijkbaar testinstrument dat wordt gebruikt om te beoordelen hoe groot de afstand van de klant tot de arbeidsmarkt is en hoe de klant ondersteund kan worden om die afstand te overbruggen.

Bij welke organisaties is een werkvervangingsplaats mogelijk?

Het beleid is erop gericht dat werkvervanging zoveel mogelijk in profitorganisaties wordt opgedaan: dat maakt de kans op uitstroom het grootst. Indien plaatsing in een profitorganisatie niet mogelijk is, is plaatsing in een non profit organisatie mogelijk.

H. Paragraaf 1.7.6 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.7.6 Wettelijke loonkostensubsidie

Wat is de hoogte van de loonkostensubsidie?

De berekening van de loonkostensubsidie gaat volgens de volgende rekenformule:

- Bepalen loonwaarde
- Loonwaarde = percentage van het wettelijk minimum (jeugd)loon (inclusief 8% vakantietoeslag)
- Wettelijk minimumloon (inclusief 8% vakantietoeslag) minus loonwaarde = hoogte loonkostensubsidie (ex vergoeding werkgeverslasten)
- vergoeding werkgeverslasten = 23% van loonkostensubsidie
- Stap 3 en 4 optellen = de loonkostensubsidie

Nieuwe tekst

1.7.5 Wettelijke loonkostensubsidie

Wat is de hoogte van de loonkostensubsidie?

De berekening van de loonkostensubsidie gaat volgens de volgende rekenformule:

- Bepalen loonwaarde
- Loonwaarde = percentage van het wettelijk minimum (jeugd)loon (inclusief 8% vakantietoeslag)
- Wettelijk minimumloon (inclusief 8% vakantietoeslag) minus loonwaarde = hoogte loonkostensubsidie (ex vergoeding werkgeverslasten)
- vergoeding werkgeverslasten = 23,5% van de loonkostensubsidie
- Stap 3 en 4 optellen = de loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding

De loonkostensubsidie is maximaal 70 procent van het wettelijk minimumloon. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten (op dit moment 23 procent van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en cao-loon komt voor rekening van de werkgever.

Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd. De werkgever bij wie de werknemer gaat werken, betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die detacheert (de formele werkgever). Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening worden gehouden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

[...]

Is er nog extra ondersteuning mogelijk?

Naast de loonkostensubsidie kan de werkgever soms in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van een 'jobcoach'. Dat kan een andere werknemer zijn of iemand van buiten de organisatie. Bij de gemeente kan om een tegemoetkoming in die kosten worden gevraagd. Zie verder par. 1.7.8. Daarnaast kan de werkgever soms in aanmerking komen voor een aanpassing van de werkplek of andere voorzieningen. Zie verder par. 1.7.8.

voor de werkgeverslasten (op dit moment 23,5 procent van de loonsom waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt). Het eventuele verschil tussen minimumloon en cao-loon komt voor rekening van de werkgever. Het kan ook zijn dat de werknemer wordt gedetacheerd. De werkgever bij wie de werknemer gaat werken, betaalt dan een inleenvergoeding aan de werkgever die detacheert (de formele werkgever). Bij het bepalen van de hoogte van de inleenvergoeding kan rekening worden gehouden met de hoogte van de loonkostensubsidie.

[...]

Is er nog extra ondersteuning mogelijk?

Naast de loonkostensubsidie kan de werkgever soms in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten van een 'jobcoach'. Dat kan een andere werknemer zijn of iemand van buiten de organisatie. Bij de gemeente kan om een tegemoetkoming in die kosten worden gevraagd. Zie verder par. 1.7.7. Daarnaast kan de werkgever soms in aanmerking komen voor een aanpassing van de werkplek of andere voorzieningen. Zie verder par. 1.7.7.

I. Paragraaf 1.8 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.8 Voorzieningen personen met korte afstand tot arbeidsmarkt

Voor klanten die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben en dus snel aan het werk kunnen, geldt dat zij in principe geen voorzieningen nodig hebben. De ondersteuning richt zich vooral op het doorverwijzen naar vacatures, uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars. Wel is e-coaching door de gemeente beschikbaar. Dat is een vorm van dienstverlening, waarbij de klant adviezen krijgt over stappen die gezet kunnen worden richting de arbeidsmarkt. Ook wordt soms sollicitatietraining aangeboden als dat volgens de gemeente noodzakelijk is voor de stap naar werk. **Naast de genoemde voorzieningen zijn er ook enkele andere voorzieningen beschikbaar gesteld om deze groep te stimuleren aan het werk te gaan. Het gaat in het bijzonder om:**

- Tijdelijke loonkostensubsidie, en
- Proefplaatsing

Nieuwe tekst

1.8 Voorzieningen personen met korte afstand tot arbeidsmarkt

Voor klanten die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben en dus snel aan het werk kunnen, geldt dat zij in principe geen voorzieningen nodig hebben. De ondersteuning richt zich vooral op het doorverwijzen naar vacatures, uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars. Wel is e-coaching door de gemeente beschikbaar. Dat is een vorm van dienstverlening, waarbij de klant adviezen krijgt over stappen die gezet kunnen worden richting de arbeidsmarkt. Ook wordt soms sollicitatietraining aangeboden als dat volgens de gemeente noodzakelijk is voor de stap naar werk. **Naast de genoemde voorzieningen kunnen met name een tijdelijke loonkostensubsidie en proefplaatsing als stimulans worden aangeboden.**

J. Paragraaf 1.8.1 komt te vervallen onder vernummering van paragraaf 1.8.2 naar 1.8.1.

K. Paragraaf 1.8.2 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.8.2 Proefplaatsing

Wat houdt het in?

Een proefplaatsing betekent werken met behoud van uitkering met het vooruitzicht op een dienstverband van minimaal zes maanden (zonder proeftijd- of uitzendbeding), als de proefplaatsing succesvol is. Het gaat erom dat de werkgever de bedoeling heeft om na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden, met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren hebben als tijdens de proefplaatsing.

Voor wie is het?

De gemeente kan een proefplaatsing aanbieden aan een werkgever, die twijfelt over de vaardigheden en inzetbaarheid van een inwoner met een bijstandsuitkering of een IOAW-uitkering. Zowel de gemeente als de werkgever moet proefplaatsing als een noodzakelijke voorfase van een dienstverband zien.

Wat zijn de voorwaarden?

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Werkgever verklaart schriftelijk dat bij goed gevolg een arbeidsovereenkomst met de klant wordt aangegaan van minimaal zes maanden
- Proefplaatsing is volgens de werkgever en de gemeente noodzakelijk als voorfase van een arbeidsovereenkomst
- De proefplaatsing duurt niet langer dan noodzakelijk is, maar maximaal drie maanden

Wat doet de gemeente nog meer?

Nieuwe tekst

1.8.1 Proefplaatsing

Wat houdt het in?

Een proefplaatsing betekent werken met behoud van uitkering met het vooruitzicht op een dienstverband van minimaal zes maanden (zonder proeftijd- of uitzendbeding), als de proefplaatsing succesvol is. Het gaat erom dat de werkgever de bedoeling heeft om na de proefplaatsing een dienstverband aan te bieden, met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren hebben als tijdens de proefplaatsing.

Voor wie is het?

De gemeente kan een proefplaatsing aanbieden aan een werkgever, die twijfelt over de vaardigheden en inzetbaarheid van een inwoner met een bijstandsuitkering of een IOAW-uitkering. Zowel de gemeente als de werkgever moet proefplaatsing als een noodzakelijke voorfase van een dienstverband zien.

Wat zijn de voorwaarden?

De volgende voorwaarden zijn van toepassing:

- Werkgever verklaart schriftelijk dat bij goed gevolg een arbeidsovereenkomst met de klant wordt aangegaan van minimaal zes maanden
- Proefplaatsing is volgens de werkgever en de gemeente noodzakelijk als voorfase van een arbeidsovereenkomst
- De proefplaatsing duurt niet langer dan noodzakelijk is, maar maximaal drie maanden

Wat doet de gemeente nog meer?

De gemeente biedt tijdens de proefplaatsing op verzoek van de werkgever coaching aan op de werkplek. De gemeente verzorgt zelf de coaching, of vergoedt de kosten van een coach die door de gemeente of de werkgever wordt ingehuurd.

De gemeente kan de kosten van een noodzakelijke opleiding of training van de klant vergoeden, als de opleiding of training in een arbeidsontwikkelingsplan is opgenomen. Zie verder par. 1.77
De klant die na de proefplaatsing uitstroomt, kan in aanmerking komen voor een uitstroombonus. Zie de voorwaarden in par. 1.9.1.

Hoe lang duurt een Proefplaatsing?

Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden en kan met één maand worden verlengd, op basis van een schriftelijk gemotiveerd en gezamenlijk verzoek van de werkgever en de klant. Voorwaarde is dan dat het aansluitende dienstverband minimaal een jaar duurt.

Bijzonderheden

De gemeente stemt uitsluitend met een proefplaatsing in als de klant niet eerder werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht. In bijzondere situaties kan de gemeente hiervan afwijken.

De gemeente biedt tijdens de proefplaatsing op verzoek van de werkgever coaching aan op de werkplek. De Stichting Werkbedrijf (Gelre Werkt!) verzorgt zelf de coaching, of vergoedt, indien nodig de kosten van een coach die wordt ingehuurd.

De gemeente kan de kosten van een noodzakelijke opleiding of training van de klant vergoeden, als de opleiding of training in een arbeidsontwikkelingsplan is opgenomen. Zie verder par. 1.76

Hoe lang duurt een Proefplaatsing?

Een proefplaatsing duurt maximaal twee maanden en kan met één maand worden verlengd, op basis van een schriftelijk gemotiveerd en gezamenlijk verzoek van de werkgever en de klant. Voorwaarde is dan dat het aansluitende dienstverband minimaal een jaar duurt.

Bijzonderheden

De gemeente stemt uitsluitend met een proefplaatsing in als de klant niet eerder werkzaamheden voor de werkgever heeft verricht. In bijzondere situaties kan de gemeente hiervan afwijken.

L. Paragraaf 1.9 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.9 Premies, onkostenvergoedingen en inkomstenvrijlating
 De gemeente kent verschillende voorzieningen die klanten stimuleren om aan het werk te gaan of om deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten. Deze voorzieningen fungeren als steuntje in de rug.

1.9.1 Uitstroombonus

Wat houdt het in?

De uitstroombonus is een premie die wordt verstrekt aan een klant met een uitkering van de gemeente (bijstandsuitkering, IOAW- of IOAZ-uitkering), als stimulans en beloning voor werkaanvaarding die leidt tot beëindiging van de bijstand of IOAW-, IOAZ-uitkering. De uitstroombonus stimuleert werkaanvaarding. De premie is onbelast.

Voor wie is het?

De uitstroombonus is bedoeld voor klanten met een uitkering van de gemeente die door werkaanvaarding niet meer in aanmerking komen voor een uitkering, ook als het om werk gaat met loonkostensubsidie.

Wat zijn de algemene voorwaarden?

- Als gevolg van werkaanvaarding heeft de klant zes maanden geen recht op een uitkering van de gemeente;
- Klant is 27 jaar of ouder;
- De uitstroombonus wordt maximaal eenmaal in de twee jaar toegekend;
- Het aanvaarden van werk moet direct aan de gemeente worden gemeld. De klant die het aanvaarden van werk niet of niet onmiddellijk aan het bestuur heeft gemeld, heeft geen aanspraak op de uitstroombonus.
- De uitstroombonus wordt niet teruggevorderd.

De klant hoeft geen aanvraag in te dienen. De gemeente beoordeelt of aan de voorwaarden is voldaan.

Het recht op de premie ontstaat nadat de klant:

- Minimaal 12 maanden aaneengesloten een uitkering van de gemeente heeft ontvangen; of
- Minimaal 12 maanden niet aaneengesloten een uitkering van de gemeente heeft ontvangen in een periode van maximaal 24 maanden.
- De premie bedraagt € 600,-.
- De eerste helft wordt betaald nadat hij heeft aangetoond wanneer zijn werkzaamheden zijn begonnen. De tweede helft wordt betaald nadat zijn werkzaamheden zes maanden hebben geduurd.

1.9.2 Participatievoucher

Wat houdt het in?

De participatievoucher is een premie die deelname aan maatschappelijke activiteiten (participatie) stimuleert en als waardering daarvoor wordt toegekend. De participatievoucher bedraagt € 100,- en is fiscaal onbelast.

Voor wie is het?

De participatievoucher is bedoeld voor klanten die langdurig werken op een meedoenplek of een werkervaringsplaats, niet

Nieuwe tekst

1.9 Onkostenvergoedingen

Wat houdt het in?

De gemeente kan deze kosten aan inwoners uit de doelgroep vergoeden als de kosten voortkomen uit het uitvoeren van het plan van aanpak.

Wat zijn de voorwaarden?

- Het gaat om kosten, die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van het plan van aanpak;
- Vergoed worden slechts de kosten die worden gemaakt voor de goedkoopste, passende oplossing;
- De kosten worden door bewijsstukken aangetoond.
- Verwervingskosten m.b.t. werkaanvaarding.

De gemeente kan op eigen initiatief of op verzoek van de klant nagaan of een onkostenvergoeding verstrekt kan worden.

voor mensen die betaald werk verrichten, ook niet als het om gesubsidieerd werk of beschermt werk gaat.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. De klant moet minimaal twaalf maanden hebben gewerkt op een meedoenplek of werkervaringsplaats;
- b. De klant moet de afspraken die in zijn plan van aanpak staan nagekomen zijn;
- c. De klant is 27 jaar of ouder;
- d. De participatievoucher wordt eenmaal per jaar toegekend.

Hoe wordt de participatievoucher uitbetaald?

De klant kan jaarlijks een participatievoucher aanvragen. Deze wordt elke twaalf maanden ineens uitgekeerd.

1.9.3 Participatieplaatsvoucher

Wat houdt het in?

De participatieplaatsvoucher is een premie voor een klant die succesvol heeft gewerkt op een participatieplaats. De participatieplaatsvoucher bedraagt € 50,- en is fiscaal onbelast.

Voor wie is het?

De participatieplaatsvoucher is bedoeld voor klanten met een bijstands- of IOAW-uitkering en die werken op een participatieplaats.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. De klant moet een bijstands- of IOAW-uitkering hebben;
- b. De klant moet minimaal zes maanden hebben gewerkt op een participatieplaats;
- c. De klant heeft voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces;
- d. De klant is 27 jaar of ouder;
- e. De participatieplaatsvoucher wordt eenmaal per zes maanden toegekend.

Hoe wordt de participatieplaatsvoucher uitbetaald?

De participatieplaatsvoucher hoeft niet te worden aangevraagd. Zodra de gemeente vaststelt dat de klant voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces, wordt de voucher op initiatief van de gemeente telkens na zes maanden uitbetaald.

1.9.4 Scholingsbonus

Wat houdt het in?

De scholingsbonus is een premie voor het voltooien van een opleiding, cursus of training die volgens de gemeente noodzakelijk is voor de deelname aan de samenleving of die de kansen op werk vergroot. De scholingsbonus bedraagt € 250,- en is fiscaal onbelast.

Voor wie is het?

De scholingsbonus is bedoeld voor klanten met een uitkering van de gemeente die een opleiding, cursus of training succesvol afgesloten hebben.

Wat zijn de voorwaarden?

- a. De klant moet een uitkering van de gemeente hebben;
- b. De klant moet een opleiding, cursus of training succesvol afgesloten hebben;
- c. Het gaat om een opleiding, cursus of training die volgens de gemeente noodzakelijk is om aan participatieactiviteiten deel te nemen, of die de kansen op arbeidsinschakeling vergroten.

Bijzonderheden

Het kan gaan om iemand die op eigen initiatief of op initiatief van de gemeente gaat starten met een opleiding. Als het gaat om eigen initiatief, dan moet de gemeente daar vooraf toestemming voor geven en vooraf bepalen of het om een noodzakelijke opleiding gaat. De scholingsbonus wordt overgemaakt, zodra de klant kan aantonen, dat de opleiding is afgerond.

Iemand die uiterlijk op 31 december 2012 met een verplicht inburgeringstraject is gestart, kan ook in aanmerking komen voor een scholingsbonus.

1.9.5 Onkostenvergoedingen

Wat houdt het in?

De gemeente kan deze kosten aan inwoners uit de doelgroep vergoeden als de kosten voortkomen uit het uitvoeren van het plan van aanpak.

Wat zijn de voorwaarden?

1. Het gaat om kosten, die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van het plan van aanpak;
2. Vergoed worden slechts de kosten die worden gemaakt voor de goedkoopste, passende oplossing;
3. De kosten worden door bewijsstukken aangetoond.
4. Verwervingskosten m.b.t. werkaanvaarding; Deze kosten kunnen niet worden betaald uit de Uitstroombonus, waarop inwoners recht hebben.

De gemeente kan op eigen initiatief of op verzoek van de klant nagaan of een onkostenvergoeding verstrekt kan worden.

M. Paragraaf 1.13.3.1 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

Bijzondere regeling voor leden van een Sociale Corporatie
Als de zelfstandige lid is van een Sociale Corporatie die maatschappelijk verantwoord onderneemt, dan zijn daar voor de parttime zelfstandige enkele voordelen aan verbonden. Allereerst kan een zelfstandige voor de volledige duur van een werkweek worden vrijgesteld van de arbeidsverplichting om actief te solliciteren. Voor een lid van een Sociale Corporatie geldt ook, dat er afwijkende afspraken gemaakt kunnen worden m.b.t. de administratieve verplichtingen van de zelfstandige. **In aanvulling op het recht op vrijlating volgens par. 1.10.1 (zie hiervoor), bestaat, voor zover de hoogte van het inkomen uit parttime zelfstandige activiteiten daar aanleiding toe geeft, ook aanspraak op de premie bedoeld in artikel 31, tweede lid onder j van de Participatiewet. Dit, voor zover de hoogte van het inkomen uit parttime zelfstandige activiteiten daartoe aanleiding geeft.**

Nieuwe tekst

Bijzondere regeling voor leden van een Sociale Corporatie
Als de zelfstandige lid is van een Sociale Corporatie die maatschappelijk verantwoord onderneemt, dan zijn daar voor de parttime zelfstandige enkele voordelen aan verbonden. Allereerst kan een zelfstandige voor de volledige duur van een werkweek worden vrijgesteld van de arbeidsverplichting om actief te solliciteren. Voor een lid van een Sociale Corporatie geldt ook, dat er afwijkende afspraken gemaakt kunnen worden m.b.t. de administratieve verplichtingen van de zelfstandige.

N. Paragraaf 1.14 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

1.14 Specifieke projecten van de gemeente
Om de kansen op werk en zinvolle maatschappelijke activiteiten voor klanten bij de gemeente te vergroten is het belangrijk dat klanten worden voorbereid op betaald werk en ervaring opdoen met werken. De gemeente ondersteunt haar klanten door voorzieningen aan te bieden, ongeacht of zij een kleine of grote kans op betaald werk hebben. Deze (ondersteunende) voorzieningen zijn onder andere gericht op onderzoek, coaching, persoonlijke- en professionele ontwikkeling, deelname aan maatschappelijke activiteiten of het opdoen van werkervaring. Het grootste gedeelte van de beschikbare (ondersteunende) voorzieningen biedt de gemeente aan in de vorm van projecten in samenwerking met maatschappelijke organisaties en bedrijven. Klanten kunnen aan deze projecten deelnemen door te helpen, stage te lopen, of te werken in de vorm van een **participatieplaats of werkervaringsplek**. Bij het koppelen van de klant aan organisatie bekijkt de medewerker van de gemeente samen met de klant welke activiteiten het beste bij hem of haar passen. De projecten kunnen onder andere plaatsvinden bij supermarkten, kringloopwinkels, werkateliers en buurtservices. Klanten kunnen bij de medewerkers van de gemeente vragen naar de mogelijkheden en de beschikbare projecten.

Nieuwe tekst

1.14 Specifieke projecten van de gemeente
Om de kansen op werk en zinvolle maatschappelijke activiteiten voor klanten bij de gemeente te vergroten is het belangrijk dat klanten worden voorbereid op betaald werk en ervaring opdoen met werken. De gemeente ondersteunt haar klanten door voorzieningen aan te bieden, ongeacht of zij een kleine of grote kans op betaald werk hebben. Deze (ondersteunende) voorzieningen zijn onder andere gericht op onderzoek, coaching, persoonlijke- en professionele ontwikkeling, deelname aan maatschappelijke activiteiten of het opdoen van werkervaring. Het grootste gedeelte van de beschikbare (ondersteunende) voorzieningen biedt de gemeente aan in de vorm van projecten in samenwerking met maatschappelijke organisaties en bedrijven. Klanten kunnen aan deze projecten deelnemen door te helpen, stage te lopen, of te werken in de vorm van een werkervaringsplek. Bij het koppelen van de klant aan organisatie bekijkt de medewerker van de gemeente samen met de klant welke activiteiten het beste bij hem of haar passen. De projecten kunnen onder andere plaatsvinden bij supermarkten, kringloopwinkels, werkateliers en buurtservices. Klanten kunnen bij de medewerkers van de gemeente vragen naar de mogelijkheden en de beschikbare projecten.

O. In paragraaf 1.15 vervalt de volgende tekst:

Participatieplaats

10a Participatiewet, 38a IOAW en 38a IOAZ
2.4 Verzamelverordening

P. Paragraaf 4.2 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

4.2 Geen middelen voor de Participatiewet
De wet somt een aantal middelen op, dat 'vrijgelaten' wordt. Ze worden niet betrokken bij de bijstandverlening. De belangrijkste middelen die worden vrijgelaten zijn:

- kindgebonden budget en kinderbijslag (6.2.1);
- persoonsgebonden budget (6.2.2);
- inkomsten uit arbeid van kinderen onder de 18 jaar (6.2.3);
- rente over vrijgelaten vermogen en spaargeld (6.2.4);
- vergoedingen van een werkgever voor reiskosten (6.2.5);
- toeslagen van de Belastingdienst (6.2.6);
- inkomstenvrijlatingen (6.2.7);

Nieuwe tekst

4.2 Geen middelen voor de Participatiewet
De wet somt een aantal middelen op, dat 'vrijgelaten' wordt. Ze worden niet betrokken bij de bijstandverlening. De belangrijkste middelen die worden vrijgelaten zijn:

- kindgebonden budget en kinderbijslag (4.2.1);
- persoonsgebonden budget (4.2.2);
- inkomsten uit arbeid van kinderen onder de 18 jaar (4.2.3);
- rente over vrijgelaten vermogen en spaargeld (4.2.4);
- vergoedingen van een werkgever voor reiskosten (4.2.5);
- toeslagen van de Belastingdienst (4.2.6);
- inkomstenvrijlatingen (4.2.7);

- activeringssubsidies van de gemeente (6.2.8);
- jonggehandicaptenkorting van de Belastingdienst (6.2.9).

Er zijn ook middelen, die onder bepaalde omstandigheden vrijgelaten worden:

- uitkeringen en vergoedingen voor geleden schade (6.2.10);
- bepaalde giften (6.2.11);
- onkostenvergoeding voor vrijwilligerswerk (6.2.12).

Hieronder wordt per paragraaf een toelichting gegeven op deze vrijgelaten middelen.

Q. Paragraaf 4.2.8 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

4.2.8 Activeringssubsidies van de gemeente
Als de bijstandsuitkering wordt beëindigd, omdat de klant gaat werken, bestaat er in twee gevallen recht op een activeringssubsidie van de gemeente: de uitstrooppremie en het participatievoucher. De uitstrooppremie is een geldbedrag als stimulans voor werk. Het participatievoucher is een bedrag als stimulans voor het verrichten van onbetaald werk voor een maatschappelijke organisatie. Zie voor beide subsidies: hoofdstuk 1 'Re-integratie en participatie'. Deze subsidies zijn vrijgelaten voor de bijstandverlening.

R. Paragraaf 7.4 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

7.4 De beëindiging

Op het moment dat er bij de gemeente een signaal binnenkomt dat er mogelijk geen recht op bijstand meer bestaat, wordt een beëindigingsonderzoek gestart. Dit signaal kan bijvoorbeeld afkomstig zijn van de Belastingdienst, uit de Basisregistratie Personen (BRP) of van de klant zelf, die vraagt om beëindiging van de uitkering.

Het doel van het beëindigingsonderzoek is:

- het vaststellen van de juiste einddatum;
- het registreren van de juiste beëindigingsredenen;
- het uitbetalen van het vakantiegeld;
- het vaststellen en berekenen van een eventuele nieuwe vordering;
- het vaststellen van de verwijtbaarheid van die vordering;
- het vaststellen van de resterende wederzijdse verplichtingen;
- het versturen van het beëindigings- of intrekingsbesluit.

Deelt de klant mee aan het werk te gaan, dan moet eerst worden onderzocht:

- of klant voldoende inkomsten gaat ontvangen;
- of klant voldoende duurzaam aan het werk is om de uitkering te kunnen beëindigen (zie hieronder paragraaf klant is niet duurzaam aan het werk).

Klant is niet duurzaam aan het werk

Bij klanten die tijdelijk aan het werk gaan, een 0-urencontract hebben of als uitzendkracht werken, kan de uitkering vaak niet meteen beëindigd worden. In zo'n situatie wordt de uitkering geblokkeerd, in afwachting van inkomstspecificaties, zoals loonstrookjes e.d. Na ontvangst wordt beoordeeld of de uitkering wordt voortgezet of beëindigd.

Klant is wel duurzaam aan het werk

Op basis van bewijsstukken wordt bepaald of de uitkering wordt beëindigd. De uitkering wordt dan nog niet direct beëindigd, maar administratief geblokkeerd, in principe voor de duur van twee maanden. Dat wordt gedaan om een eventuele terugkeer in de bijstand te versoepelen. Klant hoeft dan geen nieuwe aanvraag in te dienen, maar de tijdelijk onderbroken uitkering kan in dat geval worden voortgezet.

Verhuizing naar andere gemeente

Bij een noodzakelijke verhuizing naar een andere gemeente maakt de klant vaak kosten voor verhuizing en de inrichting van de nieuwe woning. De gemeente van vertrek beoordeelt de bijstand voor

- activeringssubsidies van de gemeente (4.2.8);
- jonggehandicaptenkorting van de Belastingdienst (4.2.9).

Er zijn ook middelen, die onder bepaalde omstandigheden vrijgelaten worden:

- uitkeringen en vergoedingen voor geleden schade (4.2.10);
- bepaalde giften (4.2.11);
- vergoeding voor vrijwilligerswerk (4.2.12).

Hieronder wordt per paragraaf een toelichting gegeven op deze vrijgelaten middelen.

Nieuwe tekst

4.2.8 Activeringssubsidies van de gemeente

De gemeente Zutphen kent geen activeringssubsidies.

Nieuwe tekst

7.4 De beëindiging

Op het moment dat er bij de gemeente een signaal binnenkomt dat er mogelijk geen recht op bijstand meer bestaat, wordt een beëindigingsonderzoek gestart. Dit signaal kan bijvoorbeeld afkomstig zijn van de Belastingdienst, uit de Basisregistratie Personen (BRP) of van de klant zelf, die vraagt om beëindiging van de uitkering.

Het doel van het beëindigingsonderzoek is:

- het vaststellen van de juiste einddatum;
- het registreren van de juiste beëindigingsredenen;
- het uitbetalen van het vakantiegeld;
- het vaststellen en berekenen van een eventuele nieuwe vordering;
- het vaststellen van de verwijtbaarheid van die vordering;
- het vaststellen van de resterende wederzijdse verplichtingen;
- het versturen van het beëindigings- of intrekingsbesluit.

Deelt de klant mee aan het werk te gaan, dan moet eerst worden onderzocht:

- of klant voldoende inkomsten gaat ontvangen;
- of klant voldoende duurzaam aan het werk is om de uitkering te kunnen beëindigen (zie hieronder paragraaf klant is niet duurzaam aan het werk).

Klant is niet duurzaam aan het werk

Bij klanten die tijdelijk aan het werk gaan, een 0-urencontract hebben of als uitzendkracht werken, kan de uitkering vaak niet meteen beëindigd worden. In zo'n situatie wordt de uitkering geblokkeerd, in afwachting van inkomstspecificaties, zoals loonstrookjes e.d. Na ontvangst wordt beoordeeld of de uitkering wordt voortgezet of beëindigd.

Klant is wel duurzaam aan het werk

Op basis van bewijsstukken wordt bepaald of de uitkering wordt beëindigd. De uitkering wordt dan nog niet direct beëindigd, maar administratief geblokkeerd, in principe voor de duur van twee maanden. Dat wordt gedaan om een eventuele terugkeer in de bijstand te versoepelen. Klant hoeft dan geen nieuwe aanvraag in te dienen, maar de tijdelijk onderbroken uitkering kan in dat geval worden voortgezet.

Verhuizing naar andere gemeente

Bij een noodzakelijke verhuizing naar een andere gemeente maakt de klant vaak kosten voor verhuizing en de inrichting van de nieuwe woning. De gemeente van vertrek beoordeelt de bijstand voor

verhuiskosten. De gemeente waar klant gaat wonen, beoordeelt de aanvraag voor inrichtingskosten van de nieuwe woning.

verhuiskosten. De gemeente waar klant gaat wonen, beoordeelt de aanvraag voor inrichtingskosten van de nieuwe woning.

Uitstroombonus

Als de klant geen recht op bijstand meer heeft vanwege het aanvaarden van werk, dan kan de klant in bepaalde gevallen een uitstroombonus krijgen. Dat is een bedrag dat is bedoeld als stimulans om aan het werk te gaan en te blijven. Zie daarover hoofdstuk 1 'Re-integratie en participatie'.

S. Paragraaf 7.8 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

7.8 Wettelijke basis

Cliëntenraad 47 Participatiewet en hoofdstuk 5 Verzamelverordening werk en inkomen

Nieuwe tekst

7.8 Wettelijke basis

CAZ Verordening Brede Adviesraad Sociaal Domein gemeente Zutphen 2018

T. Paragraaf 8.1.6 wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

8.1.6 De terugbetaling

Invordering

De verplichting om de teveel verstrekte uitkering terug te betalen (de invordering), start op het moment dat het besluit tot terugvordering wordt verstuurd aan de klant. In dat besluit wordt tevens een besluit tot invordering opgenomen. Voor de invordering geldt in beginsel een termijn van zes weken. Het invorderingsbesluit bevat in ieder geval de volgende punten:

- a. De hoogte van de vordering;
- b. De verplichting om de vordering binnen zes weken te voldoen;
- c. De datum waarop de betalingsverplichting ingaat;
- d. De mogelijkheid om binnen de genoemde termijn van zes weken een betalingsregeling te treffen;
- e. De rechtsgevolgen als de klant niet voldoet aan de betalingsverplichting. Dit betreft de wettelijke rente, de aanmaning en de invordering via een dwangbevel, zoals dit is beschreven in de Algemene wet bestuursrecht;
- f. De vermelding, dat als de klant nieuwe schulden krijgt, dit in principe niet leidt tot het bijstellen van opgelegde betalingsverplichtingen.

Nieuwe tekst

8.1.6 De terugbetaling

Invordering

De verplichting om de teveel verstrekte uitkering terug te betalen (de invordering), start op het moment dat het besluit tot terugvordering wordt verstuurd aan de klant. In dat besluit wordt tevens een besluit tot invordering opgenomen. Voor de invordering geldt in beginsel een termijn van zes weken. Het invorderingsbesluit bevat in ieder geval de volgende punten:

- a. De hoogte van de vordering;
- b. De verplichting om de vordering binnen zes weken te voldoen;
- c. De datum waarop de betalingsverplichting ingaat;
- d. De mogelijkheid om binnen de genoemde termijn van zes weken een betalingsregeling te treffen;
- e. De rechtsgevolgen als de klant niet voldoet aan de betalingsverplichting. Dit betreft de wettelijke rente, de aanmaning en de invordering via een dwangbevel, zoals dit is beschreven in de Algemene wet bestuursrecht;
- f. De vermelding, dat als de klant nieuwe schulden krijgt, dit in principe niet leidt tot het bijstellen van opgelegde betalingsverplichtingen.
- g. De vermelding dat vermogen dat de vermogensgrens overschrijdt, moet worden aangewend voor de aflossing.
- h. De klant moet onmiddellijk wijzigingen in zijn inkomen en vermogen aan de gemeente schriftelijk doorgeven.
- i. Na beëindiging of intrekking van de bijstandsuitkering of de IOAW- of IOAZ-uitkering wordt het volgende vermeld: De aflossingscapaciteit blijft gedurende de eerste zes maanden na beëindiging of intrekking van de bijstandsuitkering of de IOAW- of IOAZ-uitkering 6% of 8%. Voor het bepalen van het percentage zijn de situaties zoals die beschreven zijn onder het kopje 'Aflossingscapaciteit' in paragraaf 8.1.6 leidend. Hierna blijft de aflossingscapaciteit hetzelfde, tenzij het inkomen meer dan 110% van de toepasselijke bijstandsnorm bedraagt. In dat geval moet van het meerdere inkomen 35% besteed worden aan aflossing.

U. Paragraaf 9.2, onderdeel c wordt gewijzigd als volgt:

Oude tekst

9.2 Doelen en uitgangspunten

c. Werken werkt

Participatie en werk zijn de beste middelen om armoede tegen te gaan. De gemeente stimuleert dit vooral via (uitstroom) premies, bonussen en vrijlatingen.

Nieuwe tekst

9.2 Doelen en uitgangspunten

c. Werken werkt

Participatie en werk zijn de beste middelen om armoede tegen te gaan. De gemeente stimuleert dit vooral via vrijlatingen.

Artikel II Inwerkingtreding

Deze beleidsvoorschriften treden in werking op de dag na de datum van bekendmaking

Artikel III Citeertitel

Deze beleidsvoorschriften worden aangehaald als: Beleidsvoorschriften werk, inkomen en participatie gemeente Zutphen 2019 (1e wijziging)).

*Aldus besloten op 16 april 2019.
Het college van burgemeester en wethouders,
De burgemeester, de secretaris,*