

## VERZAMELVERORDENING PARTICIPATIEWET, IOAW, IOAZ GEMEENTE BRUMMEN

Kenmerk Z037970/D315572

DE RAAD VAN DE GEMEENTE BRUMMEN,  
Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 05 november 2019 met kenmerk D313304;  
Gehoord het behandeladvies van de gecombineerde forumvergadering van 4 december 2019;  
HEEFT BESLOTEN:

1. De verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ vast te stellen, deze te publiceren en in werking te laten treden per 1 januari 2020.

### Hoofdstuk 1 Algemeen

#### Artikel 1.1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz 2004, Awb en onderliggende ministeriële regelingen en besluiten.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. algemeen geaccepteerde arbeid: alle arbeid, zonder beperkende voorwaarden qua aard en omvang van het werk en aansluiting op opleiding en ervaring, met uitzondering van illegale arbeid en arbeid tegen een lager loon dan het wettelijke minimum en rekening houdend met gewetensbezwaren zodanig dat deze strikt persoonlijke omstandigheden zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met het te verrichten werk;
  - b. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
  - c. Bbz 2004: Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
  - d. benadelingsperiode: de periode waarop ten gevolge van een verwijtbare gedraging eerder of langer een beroep op bijstand wordt of is gedaan door een belanghebbende;
  - e. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Brummen;
  - f. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de PW;
  - g. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e, van de PW;
  - h. diagnose-instrument: een instrument waarmee de situatie van de belanghebbende in kaart kan worden gebracht op verschillende leefgebieden;
  - i. financiële benadeling: het netto bedrag in geval van de PW of het bruto bedrag in het geval van IOAW/IOAZ waarop, als gevolg van een verwijtbare gedraging van de belanghebbende, een hoger beroep op bijstand wordt gedaan;
  - j. grondslag: de uitkeringsnorm;
  - k. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
  - l. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Brummen;
  - m. inkomen: het inkomen als bedoeld in paragraaf 3.4 van de PW. De uitkering die op grond van de PW voor de kosten van levensonderhoud wordt verstrekt, wordt ook tot het inkomen gerekend.
  - n. inwoner: inwoner van de gemeente Brummen, die als zodanig staat ingeschreven in de Basisregistratie personen en ook feitelijk op dit adres woonachtig is;
  - o. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
  - p. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - q. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar
  - r. laag besteedbaar inkomen: een feitelijk besteedbaar inkomen (vanwege schuldproblematiek) niet hoger dan het vrij te laten bedrag conform de Recofa rekenmethode.
  - s. maatregel: het verlagen van bijstand en bijzondere bijstand dan wel het tijdelijk of blijvend weigeren van de IOAW/IOAZ-uitkering;
  - t. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
  - u. niet-uitkeringsgerechtigde: de niet-uitkeringsgerechtigde bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de PW;
  - v. no-risk polis: vangnetbepaling voor werkgever om loon van een zieke medewerker doorbetaald te krijgen van het UWV;



w. onverwijld: binnen zeven dagen nadat het feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan, dan wel het kenbaar werd of redelijkerwijs kenbaar had kunnen zijn voor belanghebbende;

x. PW: Participatiewet;

y. referteperiode: een periode van 36 aaneengesloten kalendermaanden direct voorafgaand aan de aanvraagdatum van de individuele inkomensvoorslag;

z. WerkFit Brummen: wordt ingezet als instrument om belanghebbenden werk fit te maken en bieden werkplekken voor belanghebbenden met een beschut werk indicatie;

aa. WMO: Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.

### **Artikel 1.2 Indienen verzoek**

Aanvragen en verzoeken zoals in deze verordening vermeld worden schriftelijk ingediend en met gebruikmaking van het daarvoor bestemde formulier, tenzij dit anders is aangegeven.

## **Hoofdstuk 2 Re-integratie en tegenprestatie**

### **Artikel 2.1 Beleid en evenwichtige verdeling**

1. Het college biedt de doelgroep ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.

2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de afstand tot de arbeidsmarkt en de omstandigheden en functionele beperkingen van een belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die belanghebbende en de mogelijkheid dat hij/zij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en

b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

3. Het college kan bij uitvoeringsbesluit één of meerdere subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

4. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

5. Het college informeert de raad periodiek over de doeltreffendheid van de inzet van re-integratievoorzieningen.

### **Artikel 2.2 algemene uitgangspunten inzet re-integratievoorzieningen**

1. Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep in ieder geval de voorzieningen aanbieden die in deze verordening staan.

2. Voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) wordt er twee maal een adviesgesprek met een klantmanager ingezet, tenzij naar het oordeel van het college de inzet van een uitgebreidere voorziening in het individuele geval noodzakelijk is.

3. Het college houdt bij de inzet van een voorziening, waaronder ook begrepen het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden en onbeloonde additionele werkzaamheden, rekening met concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt als bedoeld in de Wet verdringingstoets.

4. Bij de keuze voor de in te zetten voorziening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

a. de kortste weg naar werk staat voorop;

b. daar waar nog mogelijkheden zijn voor het volgen van onderwijs en/of werk geen optie is, kan scholing onderdeel van het aanbod zijn;

c. er wordt uitgegaan van de mogelijkheden en niet van de beperkingen;

d. waar mogelijk worden groepsgevoel ondersteunende re-integratievoorzieningen ingezet;

e. bij de inzet van ondersteuning wordt rekening gehouden met de op dat moment geldende en toekomstige vraag naar arbeidskrachten;

f. reguliere werkgevers worden zoveel als mogelijk bij het re-integratie- en plaatsingsproces betrokken en middels in te zetten voorzieningen ondersteund bij indienstneming van de doelgroep.

5. Het college stelt in het plan van aanpak, na overleg met de belanghebbende, vast welke voorziening wordt aangeboden aan een belanghebbende uit de doelgroep.

6. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen nadere regels vaststellen.

a. De nadere regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op:

- de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;

- de weigeringsgronden bij het aanvragen van voorzieningen;

- het verstrekken van subsidies;



### **Artikel 2.3 Beëindiging re-integratievoorziening**

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - b. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de PW of de artikelen 13 en 37 van de IOAW/IOAZ niet nakomt;
  - 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 college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de belanghebbende die gebruik maakt van de voorziening;
  - f. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
  - g. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

### **Artikel 2.4 Re-integratievoorzieningen**

1. Het college bepaalt individueel welke voorziening wordt ingezet, wat de maximale duur en het doel van de in te zetten voorziening is en zo nodig wat de maximale vergoeding van de voorziening bedraagt;
2. De voorziening kan ook een instrument bevatten welke problematiek op andere leefgebieden verhelpt welke de re-integratie in de weg (kunnen) staan.
3. Voorzieningen kunnen zowel worden verzorgd door het college als door externe partijen.
4. Het college kan voorzieningen gelijktijdig met elkaar inzetten indien dit naar het oordeel van het college de arbeidsinschakeling bevordert.

### **Artikel 2.5 Activeringsprogramma gericht op arbeidsinschakeling of scholing**

1. Het doel van een activeringsprogramma is het behouden of bevorderen van arbeidsritme, verbetering van de werknemers- en sollicitatievaardigheden en/of ondersteuning bij de toeleiding naar een baan of opleiding.
2. Voor personen jonger dan 27 jaar waarvoor de scholingsplicht geldt, kan het college een activeringsprogramma aanbieden gericht op deelname aan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.
3. Een activeringsprogramma wordt maximaal één jaar aangeboden.

### **Artikel 2.6 WerkFit Brummen**

1. Het college kan:
  - a. een belanghebbende een werkfit-traject aanbieden met als doel het behouden en/of ontwikkelen van arbeidsritme en werknemersvaardigheden; en
  - b. ondersteuning bieden bij het vinden van een baan of opleiding.
2. Onder werkfit-traject wordt verstaan:
  - a. Belanghebbende wordt werk fit gemaakt om aan de slag te kunnen bij een reguliere werkgever;
  - b. doormiddel van een combinatie van leren, werken en coaching kan de belanghebbende zich persoonlijk ontwikkelen.
3. De duur van een regulier werkfit-traject is maximaal zes maanden en kan in uitzonderlijke gevallen éénmalig worden verlengd.
4. Een werkfit-traject in het kader van arbeidsmatige dagbesteding duurt maximaal 18 maanden.

### **Artikel 2.7 Bemiddeling gericht op arbeidsinschakeling**

1. Bemiddeling heeft als doel een belanghebbende op een zo kort mogelijke termijn laten uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid.

### **Artikel 2.8 Diagnose-instrument**

1. Het college kan besluiten het diagnose-instrument in te zetten met als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen en/of vast te stellen of er sprake is van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling.
2. Voor personen jonger dan 27 jaar kan een diagnoseprogramma ingezet worden om de mogelijkheden van scholing te bepalen en de scholingsplicht vast te stellen.



### **Artikel 2.9 Groepsgerichte aanpak en trainingen**

1. Een groepsgerichte aanpak of training heeft als doel het verbeteren van vaardigheden die de arbeidsinschakeling bevorderen en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
2. De groepsgerichte aanpak of training kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, functie of het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering;
3. Een groepsgerichte aanpak of training wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.

### **Artikel 2.10 Individuele Re-integratie en overeenkomst**

1. Een belanghebbende kan het college een voorstel doen voor een individueel re-integratietraject welke kan bestaan uit de inschakeling van een re-integratiebedrijf en/of uit scholing.
2. Een traject als bedoeld in het eerste lid wordt slechts goedgekeurd indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat door middel van het traject binnen een korte periode tegen aanvaardbare kosten arbeidsinschakeling kan worden bereikt en er geen voorliggende voorziening is.
3. Indien gebruik wordt gemaakt van een re-integratiebedrijf dan worden de rechten en plichten in een overeenkomst vastgelegd tussen het college, de belanghebbende en het re-integratiebedrijf, voordat het individuele re-integratietraject kan worden gevolgd.

### **Artikel 2.11 Loonkostensubsidie**

1. Het college stelt ambtshalve of op schriftelijk verzoek van een belanghebbende vast of een belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. een belanghebbende moet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 7, eerste lid onderdeel a van de PW of artikel 10d, tweede lid van de PW;
  - b. de belanghebbende is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en
  - c. de belanghebbende heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college kan advies inwinnen over het oordeel of een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Om de loonwaarde vast te stellen:
  - a. wordt er een melding gedaan bij het UWV voor registratie; en
  - b. maakt het college gebruik van een gecertificeerde en daarmee geobjectiveerde methode en applicatie die ten minste voldoet aan de Regeling loonkostensubsidie van de PW en waarvoor binnen de arbeidsmarktregio uniform is gekozen.
5. De hoogte van de Loonkostensubsidie wordt gemaximaliseerd, de Loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML (met vakantietoeslag) en de vastgestelde loonwaarde (bruto) met vakantietoeslag. De Loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% WML (met vakantietoeslag), vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten á 23,5% (norm 2019).
6. Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever geen Loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.
7. Bijkomende kosten, te denken aan werkvoorzieningen zie artikel 2.19 van deze verordening, worden separaat beoordeeld en zijn geen onderdeel van de Loonkostensubsidie.

### **Artikel 2.12 Jobcoaching**

1. Op basis van nut en noodzaak, zowel bij werkgever als belanghebbende, wordt jobcoaching ingezet met als doel om arbeidsvaardigheden en werkervaring door middel van begeleiding zodanig te bevorderen dat de belanghebbende uiteindelijk zonder ondersteuning of coaching bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn danwel blijven; Dit alles na redelijkheid en billijkheid.
2. Voor jobcoaching wordt gebruik gemaakt van een jobcoach in dienst van de gemeente Brummen tenzij er een dringende reden is hiervan af te wijken;
3. Een jobcoaching traject wordt in beginsel voor de duur van maximaal één jaar ingezet met een mogelijke verlenging van in totaal maximaal één jaar indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht.

### **Artikel 2.13 Proefplaatsing**

1. Het doel van de proefplaatsing is de belanghebbende werkervaring op te laten doen in de toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
2. De proefplaatsing kan ingezet worden voor de duur van;
  - a. regulier: proeftijd, maximaal twee maanden met het uitgangspunt van één maand. Enkel bij bijzondere omstandigheden wordt de maximale termijn gehanteerd; of



- b. banenafpraak forfaitaire: Loonkostensubsidie van 50% van het WML voor de duur van zes maanden. Na deze periode wordt de Loonkostensubsidie voortgezet, maar berekend op basis van een objectieve vastgestelde loonwaarde; of
- c. banenafpraak twee maanden proefplaatsing met behoud van uitkering (binnen twee maanden de loonwaarde bepalen, derde maand in dienst bij reguliere werkgever).

#### **Artikel 2.14 Scholing en opleiding**

1. Scholing heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen.
2. Het college kan alleen scholing aanbieden als het verwerven en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid zonder inzet van dit instrument voor belanghebbende naar het oordeel van het college op korte termijn niet haalbaar is.
3. Voor scholing die wordt aangeboden geldt dat de goedkoopste en meest adequate scholingsmogelijkheid wordt ingezet.

#### **Artikel 2.15 Sociale activering**

1. Sociale activering kan worden ingezet voor de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van sociale activering is een eerste stap op weg naar reguliere arbeid te zetten.
3. Sociale activering richting arbeidsinschakeling wordt in beginsel voor de duur van maximaal een jaar ingezet;
4. Aan sociale activering richting maatschappelijke participatie is in beginsel geen maximale duur verbonden.

#### **Artikel 2.16 No-riskpolis**

1. De werkgever die een werknemer in dienst neemt die onder de **no-riskpolis** valt, krijgt het doorbetaalde loon bij ziekte van het UWV geheel of gedeeltelijk vergoed, als de werknemer arbeidsongeschikt wordt binnen vijf jaar na aanvang van de dienstbetrekking.
2. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis indien;
  - a. de werkgever een arbeidsovereenkomst voor ten minste 6 maanden aangaat met een persoon uit de doelgroep; en
  - b. deze persoon een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve aan deze persoon een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d PW ontvangt; en
  - c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is; en
  - d. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente Brummen.
3. Via de no-riskpolis wordt in het eerste ziektejaar tussen de 70% en 100% van het dagloon vergoed en in het tweede ziektejaar 70% van het dagloon. Er geldt een maximum dagloon.
4. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit het college een overeenkomst met het UWV voor de uitbetaling van het dagloon ingeval van ziekte van de werknemer.
5. De no-riskpolis geldt voor de duur van 5 jaar vanaf de eerste werkdag van de werknemer (ingangdatum van de arbeidsovereenkomst).

#### **Artikel 2.17 Participatieplaats voor personen ouder dan 27 jaar**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar en ouder die een uitkering ingevolge de PW, IOAW of IOAZ ontvangt, geen recht heeft op een andere voorziening gericht op dagbesteding en voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is, een participatieplek aanbieden voor de maximale duur van twee jaar. De gemeente heeft vervolgens de mogelijkheid om de participatieplaats twee keer met 1 jaar te verlengen.
2. Het traject bestaat uit het verrichten van onbeloonde additionele arbeid met behoud van uitkering waarbij de begeleiding plaatsvindt door één of meer professionele inlenende partijen onder gemeentelijke verantwoordelijkheid.
3. Personen als bedoeld in het eerste lid die door middel van een participatieplek, naar het oordeel van het college, voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn arbeidsinschakeling heeft, telkens nadat hij zes maanden additionele werkzaamheden heeft verricht, recht op een premie als bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de PW van € 50, -.
4. Het college kan op basis van artikel 10a van de PW of artikel 38a IOAW/IOAZ aan personen als bedoeld in het eerste lid, die niet beschikken over een startkwalificatie, scholing aanbieden met als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.



### **Artikel 2.18 Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college biedt aan personen die behoren tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid onder a PW of aan personen die een uitkering ontvangen van het UWV de voorziening beschut werk aan, indien door het UWV beoordeeld is, dat de belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. De datum van het (positief) advies van het UWV is bepalend voor de volgorde van het aanbod van de voorziening beschut werk.
3. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld op het aantal waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk.
4. Wanneer het aantal (positieve) adviezen van het UWV het in enig jaar te realiseren aantal dienstbetrekkingen overtreft, kan het college in overleg met betrokkene(n) een andere voorziening uit deze verordening inzetten tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.
5. Het college wijst een organisatie aan die optreedt als werkgever van de belanghebbende met een indicatie beschut werk als deze niet in dienst is van een reguliere werkgever.
6. Om beschut werk mogelijk te maken en te laten voortduren, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in de werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
7. Er wordt voor de belanghebbende een passende werkplek gezocht bij een reguliere werkgever.
8. Indien na één jaar geen passende werkplek is gevonden bij een reguliere werkgever dan wordt er een beschutte werkplek aangeboden binnen WerkFit Brummen op basis van een kale payroll-constructie.
9. Voor afloop van de payroll-termijn wordt een herindicatie uitgevoerd om te beoordelen of de voorziening het meest passend is. Enkel indien beschut het meest passend is, volgt een dienstverband.
10. Een belanghebbende een passende werkplek bieden bij een reguliere werkgever is altijd voorliggend t.o.v. WerkFit Brummen.

### **Artikel 2.19 Werkvoorzieningen**

1. Het college kan een vergoeding voor een werkvoorziening toekennen aan de persoon die behoort tot de doelgroep en die in verband met een structurele functionele beperking als gevolg van ziekte of gebrek aantoonbare belemmeringen ondervindt bij het aanvaarden of behouden van betaald werk.
2. Onder een werkvoorziening wordt verstaan:
  - a. meeneembare voorziening: een aanpassing of hulpmiddel dat niet standaard beschikbaar is bij een werkgever en bedoeld is om belemmeringen weg te nemen waardoor de persoon als bedoeld in het eerste lid betaald werk kan aanvaarden of behouden;
  - b. werkplekaanpassing: een niet meeneembare voorziening op of rond de werkplek, gericht op het wegnemen van belemmeringen waardoor de persoon als bedoeld in het eerste lid zijn werk kan uitvoeren;
3. Uitgangspunt is dat de vergoeding slechts eenmalig wordt verleend. Daarbij wordt uitgegaan van de goedkoopst adequate (meeneembare) voorziening die kwalitatief verantwoord is en waarvan de kosten in verhouding staan tot de opbrengsten van uitstroom.
4. Het college stelt in nadere regels in ieder geval vast onder welke voorwaarden een werkvoorziening kan worden verleend, hoe de aanvraag wordt ingediend en de wijze waarop de werkvoorziening wordt toegekend.

### **Artikel 2.20 Overige vergoedingen**

1. Het college kan aan de persoon behorend tot de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling en die het gevolg zijn van bijzondere omstandigheden.
2. Geen aanspraak op een in het eerste lid genoemde vergoeding bestaat indien een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening die als passend en toereikend kan worden aangemerkt.

### **Artikel 2.21 Tegenprestatie**

1. Het is van belang dat een belanghebbende vanuit zijn intrinsieke motivatie deelneemt aan de maatschappij. Activiteiten die in dit kader worden verricht zijn redenen om geen tegenprestatie op te leggen.
2. Het college kan een belanghebbende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie opdragen.
3. Indien reeds activiteiten worden verricht in het kader van het plan van aanpak als bedoeld in artikel 2.2 vijfde lid van deze verordening, wordt geen tegenprestatie opgedragen.
4. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.





5. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
  - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
  - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen bij de bepaling of en welke tegenprestatie kan worden opgedragen.
6. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
  - a. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
  - b. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt;
  - c. niet strijdig zijn met de doelstelling(en) van het plan van aanpak en de toeleiding naar de arbeidsmarkt ondersteunen dan wel in ieder geval niet in de weg staan.
7. Het college kan ter nadere uitvoering van de tegenprestatie nadere regels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
8. De duur en omvang van de tegenprestatie worden bepaald in het plan van aanpak.
9. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal vier uur per week gedurende maximaal drie maanden.
10. De tegenprestatie kan binnen een periode van twaalf maanden maximaal viermaal worden opgedragen voor een periode zoals bepaald in het achtste lid.
11. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende aantoonbaar mantelzorg verricht voor minimaal 20 uur per week voor een minimale periode van 3 maanden en voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

### **Hoofdstuk 3 Maatregelen (afstemming) en handhaving**

#### **Artikel 3.1 Toepassing van de maatregel**

1. Een maatregel wordt vastgesteld op een percentage waarmee de uitkering wordt verlaagd;
2. De maatregel wordt toegepast op de bijstandsnorm of grondslag.
3. In afwijking van het tweede lid kan een verlaging worden toegepast op de bijzondere bijstand als:
  - a. aan belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van de PW;
  - of
  - b. de verwijtbare gedraging van belanghebbende in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.
4. De maatregel kan niet meer bedragen dan de norm, grondslag of bijzondere bijstand waarop belanghebbende recht zou hebben gehad gedurende de periode waarop de maatregel betrekking heeft, indien er geen grond voor een maatregel zou zijn geweest.
5. De maatregel wordt opgelegd met ingang van de kalendermaand volgend op de datum waarop het besluit tot het opleggen van de maatregel is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de op dat tijdstip voor die belanghebbende geldende uitkeringsnorm.
6. In afwijking van het vorige lid kan de maatregel met terugwerkende kracht worden opgelegd voor zover de uitkering of grondslag nog niet betaalbaar is gesteld en de maatregel niet eerder ingaat dan de datum waarop de maatregelwaardige gedraging zich voordeed.
7. Indien de opgelegde maatregel niet of niet geheel kan worden uitgevoerd als gevolg van de beëindiging van de uitkering, kan het nog niet uitgevoerde deel van de maatregel alsnog ten uitvoer worden gelegd indien de belanghebbende binnen een termijn van zes maanden opnieuw bijstand, bijzondere bijstand voor levensonderhoud of een IOAW/IOAZ-uitkering ontvangt.

#### **Artikel 3.2 Afzien van het opleggen of matigen van een maatregel**

1. Het college ziet af van het opleggen van een maatregel indien:
  - a. een schriftelijke waarschuwing volstaat; of
  - b. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt; of
  - c. de gedraging meer dan één jaar vóór constatering van die gedraging door het college heeft plaatsgevonden.
2. Het college kan afzien van het opleggen van een maatregel of de hoogte of duur van een maatregel matigen, indien het daarvoor dringende redenen aanwezig acht.
3. Indien het college afziet van het opleggen van een maatregel op grond van dringende redenen, wordt de belanghebbende daarvan schriftelijk mededeling gedaan.



### **Artikel 3.3 Schriftelijke waarschuwing**

1. Er kan niet worden volstaan met het geven van een waarschuwing als binnen één jaar, gerekend vanaf datum opleggen schriftelijke waarschuwing, opnieuw een schending van dezelfde of een soortgelijke gedraging heeft plaatsgevonden.

### **Artikel 3.4 Samenloop van gedragingen**

1. Als sprake is van één gedraging of samenloop van meerdere gedragingen die schendingen opleveren van meerdere in dit hoofdstuk genoemde verplichtingen, wordt één maatregel opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en duur van de maatregel wordt uitgegaan van de gedraging waarop de zwaarste maatregel is vastgesteld.

2. Er is sprake van samenloop van meerdere gedragingen als twee of meer gedragingen tegelijkertijd worden geconstateerd en de gedragingen binnen een periode van 30 dagen plaats hebben gevonden.

### **Artikel 3.5 Gedragingen op grond van de PW**

Gedragingen van belanghebbende waardoor een verplichting op grond van het artikel 9, 9a, 17, tweede lid, 18 en 55 van de PW niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

1. Eerste categorie:

a. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet tijdig laten verlengen van de registratie.

2. Tweede categorie:

a. het niet of onvoldoende nakomen van de medewerkingsplicht als bedoeld in artikel 17, tweede lid van de PW;

b. het in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de geschiktheid van scholing of opleiding;

c. het onvoldoende nakomen van de verplichting tot gebruik maken van de geboden re-integratie-instrumenten, waaronder begrepen het niet of onvoldoende meewerken aan een onderzoek naar de arbeidsinschakeling, scholing of zelfstandige maatschappelijke participatie, voor zover dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van de re-integratievoorziening of het uit Rijks kas bekostigd onderwijs.

3. Derde categorie:

a. gedragingen die de arbeidsinschakeling belemmeren;

b. Het niet of in onvoldoende mate meewerken aan het opstellen en evalueren van een plan van aanpak;

c. het niet naar vermogen verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie.

d. het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder;

e. het onvoldoende nakomen van een nadere verplichting gericht op arbeidsinschakeling, als bedoeld in artikel 55 PW.

4. Vierde categorie:

a. het onvoldoende nakomen van verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9, eerste lid of 55 van de PW, gedurende de zoektijd, voor zover deze verplichtingen niet worden genoemd in artikel 18, vierde lid van de PW;

b. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen in de gemeente van inwoning voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de PW;

5. Vijfde categorie (geüniformeerde verplichtingen van artikel 18, vierde lid PW):

a. het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;

b. geen uitvoering geven aan de door het college opgelegde verplichting om ingeschreven te staan bij twee of meerdere uitzendbureaus;

c. niet naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in een andere dan de gemeente van inwoning, alvorens naar die andere gemeente te verhuizen;

d. niet bereid zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van 3 uur per dag, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;

e. niet bereid zijn om te verhuizen, indien het college is gebleken dat er geen andere mogelijkheid is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, en de belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een duur van ten minste een jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de belanghebbende geldende bijstandsnorm, kan aangaan;

f. het niet behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;





- g. het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
  - h. geen gebruik maken van door het college aangeboden voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling;
  - i. niet meewerken aan een onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
6. Zesde categorie:
- a. het zich zeer ernstig misdragen tegen de met de uitvoering van de PW belaste personen en instanties.

### **Artikel 3.6 Gedragingen IOAW en IOAZ**

Gedragingen van belanghebbende waardoor of een verplichting op grond van de artikelen 37 en 38 van de IOAW of de artikelen 37 en 38 van de IOAZ niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

1. Eerste categorie:

- a. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet tijdig laten verlengen van de registratie.

2. Tweede categorie:

- a. het niet of onvoldoende nakomen van de medewerkingsplicht als bedoeld in artikel 13, tweede lid IOAW of artikel 13, tweede lid IOAZ;
- b. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot inschakeling in de arbeid;
- c. het niet of in onvoldoende mate gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening als bedoeld in deze verordening voor zover dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van de re-integratievoorziening.

3. Derde categorie:

- a. gedragingen die de arbeidsinschakeling belemmeren;
- b. het niet naar vermogen verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie.
- c. het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder.

4. Vierde categorie:

- a. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen;
- b. het onvoldoende nakomen van de verplichting tot gebruik maken van de geboden re-integratie-instrumenten, waaronder begrepen het niet of onvoldoende meewerken aan een onderzoek naar de arbeidsinschakeling, scholing of zelfstandige maatschappelijke participatie, voor zover dit heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van de re-integratievoorziening.

5. Vijfde categorie:

- a. het niet aanvaarden van aangeboden algemeen geaccepteerde arbeid;
- b. het door eigen toedoen verliezen van een inkomen uit of in verband met arbeid, waarbij sprake is van verwijtbare werkloosheid en de werkgever op grond van het Burgerlijk Wetboek vanwege dringende redenen het arbeidscontract mocht beëindigen of het arbeidscontract op eigen verzoek is beëindigd zonder zwaarwegende redenen.

6. Zesde categorie:

- a. het zich zeer ernstig misdragen tegen de met de uitvoering van de IOAW en/of IOAZ belaste personen en instanties.

### **Artikel 3.7 Hoogte en duur maatregel**

De maatregel die het college kan opleggen bij de gedragingen in de vastgestelde categorieën, wordt vastgesteld op:

- a. 5% gedurende een maand bij gedragingen van de eerste categorie;
- b. 10% gedurende een maand bij gedragingen van de tweede categorie;
- c. 20% gedurende een maand bij gedragingen van de derde categorie;
- d. 30% gedurende een maand bij gedragingen van de vierde categorie;
- e. 100% gedurende een maand bij gedragingen van de vijfde categorie;
- f. 100% gedurende een maand als er bij een gedraging van de zesde categorie sprake was van fysiek geweld tegen personen en/of materiële zaken;
- g. 75% gedurende een maand als er bij een gedraging van de zesde categorie sprake was van mondelinge of schriftelijke bedreigingen geuit tegen de met de uitvoering van de PW, IOAW en/of IOAZ belaste personen en instanties;
- h. 50% gedurende een maand bij iedere andere vorm van zeer ernstige misdraging als bedoeld in de zesde categorie.



### **Artikel 3.8 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid**

1. Indien door een verwijtbare gedraging eerder, langer of voor een hoger bedrag een beroep op bijstand wordt gedaan, wordt een maatregel opgelegd wegens tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening van het bestaan.
2. Voor het vaststellen van de maatregel worden de hoogte en de duur van de financiële benadeling in aanmerking genomen.
3. De hoogte van de maatregel als bedoeld in het eerste lid wordt bepaald aan de hand van de hoogte van de financiële benadeling per maand en wordt vastgesteld op:
  - a. 10% bij een financiële benadeling tot 50% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm;
  - b. 30% bij een financiële benadeling van 50% tot 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm;
  - c. 100% bij een financiële benadeling vanaf 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm.
4. De duur van de maatregel als bedoeld in het eerste lid wordt bepaald aan de hand van de periode waarin deze benadeling plaatsvindt en wordt vastgesteld op:
  - a. een maand bij een benadelingsperiode tot drie maanden;
  - b. twee maanden bij een benadelingsperiode van drie tot zes maanden;
  - c. drie maanden bij een benadelingsperiode van zes maanden of langer.
5. Indien de hoogte van de financiële benadeling niet kan worden vastgesteld, geldt als uitgangspunt een maatregel van 30% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Indien de benadelingsperiode niet kan worden vastgesteld, wordt de maatregel in beginsel opgelegd voor de duur van een maand.
6. Indien door een verwijtbare gedraging eerder, langer, of voor een hoger bedrag een beroep op bijzondere bijstand wordt gedaan, kan de bijzondere bijstand worden verlaagd. De verlaging bedraagt maximaal het bedrag waarvoor als gevolg van de verwijtbare gedraging een (hoger) beroep op bijzondere bijstand wordt gedaan. In geval van periodieke bijzondere bijstand wordt de duur van de maatregel vastgesteld met toepassing van het vierde lid.

### **Artikel 3.9 Verrekening maatregel PW**

1. Het college verrekent de maatregel voor een gedraging in de vijfde categorie als bedoeld in artikel 3.5 vijfde lid van deze verordening over de maand van oplegging en de daaropvolgende twee maanden. De eerste en tweede maand bedraagt de verrekening 35% en de derde maand bedraagt de verrekening 30%.
2. Op verzoek van belanghebbende is volledige verrekening in de maand van oplegging mogelijk.
3. Als sprake is van een maatregel vanwege het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid vindt geen verrekening plaats als bedoeld in het eerste lid.

### **Artikel 3.10 Recidive**

1. Als belanghebbende zich binnen twaalf maanden na ontvangst van een schriftelijke waarschuwing, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging, niet zijnde een gedraging van artikel 3.5 van deze verordening, is opnieuw waarschuwen niet aan de orde en wordt er direct een maatregel opgelegd.
2. Als belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging, niet zijnde een gedraging van artikel 3.5, vijfde lid van deze verordening, wordt de hoogte danwel de duur van de maatregel verdubbeld.
3. Als belanghebbende zich binnen twaalf maanden na toepassing van het vorige lid, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging, niet zijnde een gedraging van artikel 3.5, vijfde lid van deze verordening, wordt de duur van de maatregel, als bedoeld in het eerste lid nogmaals verdubbeld.
4. Als belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd in verband met een gedraging van artikel 3.5, vijfde lid van deze verordening, opnieuw schuldig maakt aan een gedraging van de vijfde categorie, bedraagt de maatregel 100% gedurende twee maanden.
5. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na toepassing van het vorige lid, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging van artikel 3.5, vijfde lid van deze verordening, bedraagt de maatregel telkens 100% gedurende drie maanden.

### **Artikel 3.11 Handhavingsplan**

Het college stelt periodiek een plan op met daarin het te voeren beleid op het gebied van handhaving, bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik van de PW, IOAW, IOAZ en de te verwachten resultaten.



## Hoofdstuk 4 Inkomensondersteuning en participatievoorzieningen

### Paragraaf 1 Inkomensondersteuning

#### **Artikel 4.1 Individuele inkomenstoelage**

1. Er is sprake van een langdurig laag inkomen als bedoeld in artikel 36, eerste lid van de PW, als het inkomen gedurende de referentieperiode van drie jaar niet hoger was dan 100% van de bijstandsnorm en er geen zicht is op een verbetering in de inkomsten.
2. Een individuele inkomenstoelage bedraagt per jaar m.i.v. 2020 voor:
  - a. gehuwden: € 500, -;
  - b. een alleenstaande ouder: € 450, -;
  - c. een alleenstaande: € 350, -.
3. De bedragen genoemd in het voorgaande lid worden niet jaarlijks geïndexeerd;
4. Als één van de gehuwden op grond van artikel 11 of 13, eerste lid van de PW, geen recht heeft op een individuele inkomenstoelage, wordt de rechthebbende echtgenoot voor de hoogte van de individuele inkomenstoelage aangemerkt als alleenstaande of alleenstaande ouder.

#### **Artikel 4.2 Individuele studietoelage**

1. De individuele studietoelage als bedoeld in artikel 36b van de PW, bedraagt € 1.500, - bruto per studiejaar.
2. Het college kan de studietoelage in maximaal 2 gelijke termijnen van € 750, - uitbetalen.
3. De bedragen genoemd in het eerste en tweede lid worden niet jaarlijks geïndexeerd.
4. De aanvrager kan slechts eenmaal per studiejaar in aanmerking komen voor een individuele studietoelage.
5. Het college kan de individuele studietoelage naar evenredigheid vaststellen, indien de aanvrager gedurende het studiejaar begint of stopt met een studie.

### Paragraaf 2 Participatievoorzieningen Meedoen in Brummen

#### **Artikel 4.3. Aanvullende begripsbepalingen**

In aanvulling op en in afwijking van artikel 1.1, tweede lid, van deze verordening wordt in deze paragraaf verstaan onder:

- a. bijstandsnorm: de voor de inwoner van toepassing zijnde bijstandsnorm zonder vakantietoelage. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de kostendelersnorm.
- b. inkomen: het inkomen als bedoeld in artikel 31 en 32 van de PW zonder vakantietoelage. De uitkering op grond van de PW wordt ook tot het inkomen gerekend. Bij gehuwden en samenwonenden wordt uitgegaan van het gezamenlijke inkomen.
- c. inwoner: de inwoner als bedoeld in artikel 1.1, onder n, van deze verordening van 18 jaar en ouder en met een laag inkomen;
- d. kind: het kind van 5 jaar tot 18 jaar en:
  - in het gezinsverband van de inwoner leeft;
  - in de Basisregistratie Personen ook op het adres van de inwoner staat ingeschreven;
  - waarvoor de inwoner kinderbijslag ontvangt; en
  - waarvan de ouders over een laag of laag besteedbaar inkomen beschikken.
- een pleegkind waarvoor de inwoner op grond van de Jeugdwet een pleeggeldvergoeding ontvangt, wordt met een kind gelijkgesteld.
- een kind dat na interventie van een crisissituatie feitelijk in de gemeente Brummen verblijft, (nog) niet zijnde pleegzorg.
- e. inkomensgrens voor minima-ondersteuning: een inkomen tot maximaal 130% van de geldende bijstandsnorm.
- f. laag besteedbaar inkomen: het vrij te laten bedrag dat overblijft voor de kosten van levensonderhoud indien sprake is van een wettelijke schuldsaneringsregeling of een schuldregeling via een NvvK-lid.

#### **Artikel 4.3.1. Reikwijdte en doelstelling participatievoorzieningen Meedoen in Brummen**

1. Het college kan participatievoorzieningen verstrekken aan de inwoner of het kind die bestemd zijn voor de bevordering van maatschappelijke participatie.
2. Het college kan nadere regels vaststellen ten behoeve van de in lid 1 genoemde bevoegdheid.



## Hoofdstuk 5 Bestuurlijke geldschulden

### Artikel 5.1 Reikwijdte, betalingstermijn en wijze van betaling

1. Dit artikel is van toepassing op bestuursrechtelijke geldschulden binnen de PW, Bbz 2004, IOAW, IOAZ, de Wet inburgering, WMO, de Wet op de Lijkbezorging en het Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 4:87 van de Awb geschiedt de betaling van een bestuursrechtelijke geldschuld binnen 31 dagen nadat de beschikking op de voorgeschreven wijze is bekendgemaakt, tenzij de beschikking een later tijdstip vermeldt.

## Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

### Artikel 6.1 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

De gemeente Brummen houdt zich bij de uitvoering van deze verordening aan de regels die de AVG stelt.

### Artikel 6.2 Nadere regels en beleidsregels

Onverminderd het bepaalde in deze verordening kan het college ten behoeve van de uitvoering van deze verordening regels vaststellen. Deze regels kunnen de vorm hebben van beleidsregels of van nadere regels.

### Artikel 6.3 Innovatie en experimenten

1. Het college kan van de bepalingen in deze verordening afwijken wanneer experimenten ter bevordering van de participatie daartoe aanleiding geven;
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

### Artikel 6.4 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening indien de toepassing tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

### Artikel 6.5 Onvoorziene omstandigheden

Het college beslist in gevallen waarin de verordening niet voorziet.

### Artikel 6.6 Inwerkingtreding en overgangsrecht

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2020, onder gelijktijdige intrekking van:
  - de verordening Participatiewet Brummen 2015 zoals vastgesteld op 25 juni 2015;
  - de verordening maatregelen Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz 2015 zoals vastgesteld op 18 december 2014;
  - de verordening individuele inkomenstoeslag 2015 zoals vastgesteld op 25 juni 2015;
  - de verordening individuele studietoelage 2015 zoals vastgesteld op 25 juni 2015;
  - de verordening bestuursrechtelijke geldschulden sociale zekerheid 2015 zoals vastgesteld op 18 december 2014;
  - de verordening Maatregelen Minimabeleid "Meedoen in Brummen" zoals vastgesteld op 16 oktober 2014;
  - de verordening stimuleringsbudget minimabeleid zoals vastgesteld op 16 oktober 2014.
2. Een belanghebbende die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de verordening Participatiewet Brummen 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de verordening Participatiewet 2015 voor de duur:
  - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of;
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.



3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

4. Nadere regels en beleidsregels gebaseerd op:

de verordening Participatiewet Brummen 2015;

de verordening maatregelen Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz 2015;

de verordening individuele inkomensvoetstuk 2015;

de verordening studietoelage 2015;

de verordening bestuursrechtelijke geldschulden sociale zekerheid 2015;

de verordening maatregelen minimabeleid 'Meedoen in Brummen';

berusten vanaf het tijdstip van inwerkingtreding op de verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ.

### **Artikel 6.7 Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: verzamelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ.

Dit besluit is genomen tijdens de openbare raadsvergadering van 19 december 2019.

De raad van de gemeente Brummen,

De griffier (plv.), D.D. Balduk

De voorzitter A.J. van Hedel

Toelichting verzamelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ. Algemene toelichting

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet (PW) ingevoerd. De PW maakt onderdeel uit van de 3 grote transitie op het sociale domein. De PW kent een flink aantal verplichtingen voor wat betreft het vastleggen van verordeningen. Tot op heden hebben we al deze verplichtingen vastgelegd in verschillende verordeningen. Aangezien de onderwerpen zeer nauw samenhangen en het de administratieve lastenverlichting ondersteund: vereenvoudigen en terugdringen van regels, hebben we vijf verordeningen nu dan ook samengevoegd tot één verzamelverordening.

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de gemeenteraad heeft gekregen: het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten

aanzien van haar taken op het gebied van onder andere re-integratie, handhaving en minimabeleid wordt neergelegd. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers: maatwerk staat voorop. Daarom wordt het college in deze verordening de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

De verordening heeft de status van beleidskader. Daarom worden hierin de kaders voor de uitvoering van de regelingen gesteld. Het college kan in nadere regels en beleidsregels of in uitvoeringsrichtlijnen deze kaders verder invullen voor de uitvoering. In de basis bestaat de verzamelverordening voor een groot deel uit overname van voort te zetten beleid (soms wat minder gedetailleerd op uitvoering) uit de voormalige verordeningen.

Artikelsgewijze toelichting

## **Hoofdstuk 1 Algemeen**

### **Artikel 1.1 Begripsbepalingen**

Dit artikel bevat een aantal begripsbepalingen, waarbij het uitgangspunt is dat de begrippen die niet nader worden omschreven, dezelfde betekenis hebben als in de van toepassing zijnde wetgeving.



### **Artikel 1.2 Indienen verzoek**

Het verzoek kan alleen schriftelijk worden ingediend middels een door het college vastgesteld formulier. Dit kan ook een digitaal formulier zijn. Gehuwden en/of samenwonenden moeten gezamenlijk een verzoek indienen en aan de voorwaarden voldoen. Het verzoek wordt gelijkgesteld met een aanvraag zoals bedoeld in afdeling 4.1.1 van de Algemene wet bestuursrecht. De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn.

## **Hoofdstuk 2 Re-integratie, uitstroombevordering en tegenprestatie**

### **Artikel 2.1 Beleid en evenwichtige verdeling**

Het college heeft de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de belanghebbende dat mogelijk zouden willen zien. Bij de bepaling van de ondersteuning zal altijd onderzocht worden wat de mogelijkheden en de capaciteiten van de belanghebbende zijn. Daarnaast wordt rekening gehouden met zorgtaken, zowel voor kinderen onder de vijf als mantelzorg. De noodzaak voor het verlenen van mantelzorg wordt getoetst, met in achtname van de criteria gesteld in het Spoorboekje Mantelzorg, door de klantmanager. Het is aan het college om te zorgen voor een voldoende aanbod van re-integratie-voorzieningen, maar het college heeft daarbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren. Bij de inzet van ondersteuning wordt rekening gehouden met de aanpalende regelingen die beschikbaar zijn voor de doelgroep binnen het sociale domein. Het vijfde lid draagt het college op om de raad periodiek over de doeltreffendheid van de inzet van re-integratievoorzieningen te informeren. Hierbij wordt zoveel als mogelijk aangesloten bij de bestaande cyclus van informeren van de raad, en de Monitor Sociaal Domein.

### **Artikel 2.2 Algemene uitgangspunten inzet re-integratievoorzieningen**

Dit artikel strekt ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met de inzet van voorzieningen. Het gaat dan om alle voorzieningen, dus ook om voorzieningen die niet expliciet in deze verordening zijn opgenomen. Ondersteuning bij de arbeidsinschakeling is immers breder dan enkel het inzetten van voorzieningen. Zo kan in sommige gevallen worden volstaan met een concreet advies of een gerichte doorverwijzing naar een andere instantie. Daarnaast is het mogelijk dat voorzieningen worden ingezet die vanwege de onderzoeks- en experimentfase (nog) niet in de verordening zijn opgenomen.

In het tweede lid wordt aan het college bevoegdheden gegeven om nadere regels te stellen voor de uitvoering van deze verordening. In het tweede lid is bepaald dat voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) in beginsel alleen een beperkt aantal voorzieningen worden ingezet. In het geval dat het college van mening is dat inzet van een nadere voorziening noodzakelijk is, dan kan hiertoe worden besloten.

Het derde lid regelt dat bij de inzet van een re-integratievoorziening rekening wordt gehouden met de bepalingen van de Wet Verdringingstoets, die ten tijde van het schrijven van deze verordening ter besluitvorming bij de Eerste Kamer is aangeboden. De Eerste Kamer heeft het wetsvoorstel nog niet behandeld. Daarnaast is het niet duidelijk wanneer de wet in werking treedt ingeval de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt. Uit de memorie van toelichting (TK 2015-2016, 34 325, nr. 3, p. 11) volgt dat bij verordening geregeld moet worden hoe en door wie de werkzaamheden die door bijstandsgerechtigden in het kader van de Participatiewet worden uitgevoerd, worden getoetst op verdringing. Aangezien hier nog geen standpunt over ingenomen is en de Eerste Kamer zich bovendien kritisch heeft opgesteld tegen de invoering van het wetsvoorstel is de verordeningplicht op dit punt nog niet ingevuld.

De bepalingen van het vierde lid volgen uit de Kadernota PW en geven de algemene uitgangspunten weer die gehanteerd worden bij de inzet van voorzieningen. Daarbij is het van belang dat maatwerk en aandacht voor duurzame uitstroom mede bepalend kan zijn voor de keuze van de inzet van een re-integratievoorziening. In het vijfde lid wordt aangegeven dat geboden voorzieningen aan de belanghebbende worden vastgelegd in een plan van aanpak zoals bedoeld in artikel 44a Participatiewet.

1. Een plan van aanpak bevat minstens:
  - a. de uitwerking van de ondersteuning;
  - b. de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen.





2. Het college begeleidt een persoon die recht heeft op algemene bijstand bij de uitvoering van het plan van aanpak en evalueert, in samenspraak met die persoon, periodiek het plan van aanpak en stelt dit zonodig bij.

Voor het opstellen van een plan van aanpak wordt gebruik gemaakt van een diagnose-instrument welke alle leefgebieden van de belanghebbende inzichtelijk maakt. Het diagnose-instrument wordt omschreven in artikel 2.8 van deze verordening.

### **Artikel 2.3 Beëindiging re-integratievoorziening**

Dit artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een belanghebbende algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de belanghebbende zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de PW wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de belanghebbende zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend.

De PW voorziet niet in een wettelijke bepaling tot terugvordering van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. De (algemene) terugvorderingsbepalingen zoals opgenomen in paragraaf 6.4 van de PW bieden daartoe geen mogelijkheid, omdat geen sprake is van bijstand of uitkering. Terugvordering van onverschuldigd betaalde loonkostensubsidie is wel mogelijk. Daarvoor wordt verwezen naar (de toelichting op) artikel 12 van deze verordening.

### **Artikel 2.4 Re-integratievoorzieningen**

Dit artikel geeft aan dat het van belang is dat het college individueel bepaald (tenzij wettelijk geregeld) welke voorziening wordt ingezet, wat de maximale duur en het doel van de voorziening is en, indien nodig, wat de eventuele maximale vergoeding per voorziening bedraagt en welke externe partijen de voorzieningen uitvoeren. Deze afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak. Het bestaan van schulden, verslavingen, gezinsproblematiek etc. kan een succesvolle re-integratie in de weg staan. Het is dan van belang om ook deze te verbeteren of te stabiliseren. Vandaar dat nadrukkelijk in dit artikel is aangegeven dat er gekeken wordt naar problemen op meerdere leefgebieden zodat er meerdere instrumenten kunnen worden ingezet binnen een traject. Door naar de behoeften van de belanghebbende te kijken wordt er een compleet begeleidingsplan ingezet om de belanghebbende op zoveel mogelijk leefgebieden, waarbinnen de belanghebbende problemen ondervindt, te ondersteunen, te begeleiden of door te verwijzen met als doel:

- a. de belanghebbende zo goed mogelijk te laten re-integreren naar werk;
- b. belanghebbende zoveel mogelijk vaardigheden te laten ontwikkelen, zowel in zelfstandigheid als werknemersvaardigheden;
- c. belanghebbende eigen regie laten houden.

### **Artikel 2.5 Activeringsprogramma**

Een activeringsprogramma kan bestaan uit: voorlichting, sollicitatietrainingen, lichte productiewerkzaamheden met behoud van uitkering, bemiddeling en eventuele stages of leerwerkplekken. De voorziening kan worden ingezet als een belanghebbende werkritme moet opdoen of behouden. Daarnaast kan het programma als doel hebben de toeleiding naar uit 's rijks kas bekostigd onderwijs. Tevens kan het worden ingezet als diagnose-instrument om de capaciteiten, competenties en werkhouding beter in beeld te brengen of de opleidingsmogelijkheden en wensen van een belanghebbende vast te stellen.

### **Artikel 2.6 WerkFit Brummen**

WerkFit Brummen is een onderdeel van de gemeente Brummen. WerkFit Brummen voert de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) uit, helpt rechthebbenden met een Participatiewet uitkering aan betaald werk en ondersteunt/ontwikkelt echthebbenden met een indicatie arbeidsmatige dagbesteding door te groeien naar (gedeeltelijk) betaald werk. Tijdens intakegesprekken wordt bepaald wat nodig is om een belanghebbende (weer) te laten meedoen op de arbeidsmarkt (re-integratie). Eén van de re-integratie instrumenten die ingezet wordt, is het aanbieden van werkfit-trajecten bij WerkFit Brummen. Tijdens een werkfit-traject krijgen belanghebbenden (weer) werknemersvaardigheden aangeleerd. Dit gebeurt in een veilige omgeving waarbij een werkgever-werknemer relatie wordt nagebootst. Tijdens de werkfit-



trajecten wordt gekeken naar de mogelijkheden van de belanghebbenden en wordt op individueel niveau bepaald waar de ontwikkelpunten liggen zodat belanghebbenden ook daadwerkelijk kunnen uitstromen naar regulier werk. Na afronding van een werkfit-traject wordt gezocht naar een baan bij een reguliere werkgever. Na plaatsing wordt de betreffende belanghebbende op de nieuwe werkplek begeleid zodat de uitstroom uit de bijstand duurzaam wordt. De gemeente Brummen heeft voor de uitvoering van de werkfit-trajecten, het aanbieden van beschut werk inclusief vangnet voor de Wsw-medewerkers, en beschut werk volgens de Participatiewet een externe partij aangewezen.

### **Artikel 2.7 Bemiddeling richting arbeidsinschakeling**

Directe bemiddeling kan voor een aantal belanghebbenden, die een relatief korte afstand hebben tot de arbeidsmarkt, als voorziening worden ingezet. Een cursus of scholing kan hiermee samengaan. Het doel van bemiddeling is om na een korte actie uitstroom te bereiken. Bij deze voorziening moet een gerede kans aanwezig zijn dat een baan kan worden gevonden voor een belanghebbende.

### **Artikel 2.8 Diagnose-instrument**

Voordat tot de inzet van re-integratievoorzieningen wordt besloten wordt er een diagnose gesteld. Deze diagnose wordt gesteld door de klantmanager (tijdens een eerste intakegesprek) aan de hand van het nalopen van een aantal leefgebieden in een daarvoor aangewezen diagnoseprogramma. Door de leefgebieden van de belanghebbende zo goed mogelijk in kaart te brengen wordt er een diagnose gesteld, van waaruit een plan van aanpak opgesteld wordt. Aan de hand van dit plan van aanpak kan er een re-integratievoorziening worden ingezet. Een diagnose bestaat uit informatie over de thuis-/gezinssituatie van de belanghebbende, eventuele problemen met schulden of zorg voor partner, lichamelijke en/of fysieke klachten welke re-integreren naar werk mogelijk in de weg kunnen staan. Deze informatie is van belang om zo goed mogelijk re-integratie voorzieningen in te kunnen zetten (maatwerk) welke de belanghebbende zo goed mogelijk begeleiden naar betaald werk.

### **Artikel 2.9 Groepsgerichte aanpak of training**

In de kadernota is als richtlijn opgenomen dat waar mogelijk een groepsgerichte aanpak en/of training wordt ingezet als voorziening. De belangrijkste motivatie hiervoor ligt in de kosten-baten afweging. Een groepsgerichte aanpak kan gericht zijn op een specifieke doelgroep, maar kan ook gericht zijn op het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering. Daarnaast kan gedacht worden aan een training die gericht is op een specifieke functie.

### **Artikel 2.10 IRO**

In het geval een belanghebbende zelf duidelijke ideeën heeft hoe het snelste kan worden gere-integreerd, bestaat de mogelijkheid van het afsluiten van een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO). Een belanghebbende kan zelf een voorstel van een traject indienen. Het college beoordeelt dit verzoek en toetst of het traject bijdraagt aan een succesvolle re-integratie. De tijd die ermee is gemoeid en de investering die het vergt worden hierbij afgewogen. Indien een ander traject naar het oordeel van het college betere mogelijkheden biedt op uitstroom, dan kan afwijzend worden beslist op het verzoek van belanghebbende. Het traject kan bestaan uit het inschakelen van een re-integratiebedrijf, maar ook het volgen van scholing behoort tot de mogelijkheden. In het geval een belanghebbende wordt begeleid door een geregistreerd re-integratiebedrijf dan worden de afspraken (rechten en plichten) schriftelijk met zowel het re-integratiebedrijf als met de belanghebbende vastgelegd.

### **Artikel 2.11 Loonkostensubsidie**

In artikel 10c van de PW is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- a. personen die algemene bijstand ontvangen;
- b. personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die belanghebbende in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- c. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de PW;
- d. personen met een uitkering op grond van de IOAW, en
- e. personen met een uitkering op grond van de IOAZ.



In artikel 10c van de PW is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet. De criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de PW. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Het college maakt gebruik van een vast te stellen methode om de loonwaarde van een belanghebbende te bepalen.

In artikel 10d, eerste lid, van de PW is bepaald dat als een belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die belanghebbende, het college de loonwaarde van die belanghebbende vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vaststelling van de loonwaarde kan ondersteund worden door een belanghebbende voor de duur van maximaal drie maanden onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten bij een werkgever, alvorens de loonwaardebepaling plaats te laten vinden. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken belanghebbende als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kan instellen. Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de PW.

Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen kunnen door het college worden teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb. Dit is slechts mogelijk indien daaraan voorafgaand een herzienings-, beëindigings- of intrekingsbesluit is genomen. Deze terugvordering is een kan-bepaling. Indien tot terugvordering wordt besloten, vereist het gebruik maken van deze bevoegdheid een zorgvuldige belangenafweging.

### **Artikel 2.12 Jobcoaching**

Het college kan ondersteuning bieden gedurende een arbeidsovereenkomst of tijdens een proefplaatsing om voortijdige uitval te voorkomen. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning (jobcoach) heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Het college bepaalt de intensiteit van inzet van persoonlijke ondersteuning.

De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten als bedoeld in artikel 10f van de PW is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren tot 27 jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

In het tweede lid wordt aangegeven dat het inzetten van een jobcoach van de gemeente Brummen voorliggend is. Alleen in bijzondere gevallen kan er worden afgeweken van het inzetten van een jobcoach van de gemeente Brummen, namelijk als hierover regionale afspraken zijn gemaakt met werkgevers.

### **Artikel 2.13 Proefplaatsing**

Er is bij een proefplaatsing nog geen sprake van een arbeidsovereenkomst. De werkgever heeft wel de intentie om de belanghebbende bij goed functioneren na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst te bieden. Daarom wordt de duur van een proefplaatsing zo kort mogelijk ingezet.

### **Artikel 2.14 Scholing en opleiding**

Dit betreft educatie op diverse niveaus. Daarnaast kan ook gedacht worden aan een beroepsgerichte scholing of training die gericht is op het verwerven van functionele vaardigheden voor een specifiek beroep. Dit instrument kan naast andere voorzieningen, maar ook als een zelfstandige voorziening, worden ingezet, en in beginsel alleen als het verkrijgen van betaald werk zonder dit instrument niet haalbaar is. Daarnaast zal het wel of niet aanwezig zijn van een eventuele baangarantie een belangrijke rol spelen bij de afweging of deze voorziening wordt ingezet.

### **Artikel 2.15 Sociale activering**

Voor mensen die een (zeer) grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt, waarbij niet direct een traject gericht op arbeid wordt ingezet, kan sociale activering de eerste stap richting een op werk gericht traject betekenen. Op die manier kunnen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vaardigheden op doen welke helpen bij hun persoonlijke ontwikkeling.



### **Artikel 2.16 No-riskpolis**

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Wet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzeling bij werkgevers weg te nemen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met een arbeidsbeperking ziek wordt.

Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b van de Wet). De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de Wet, in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

In het eerste lid zijn de voorwaarden opgenomen waaraan voldaan moet worden om als werkgever in aanmerking te komen voor een no-riskpolis. Eén van die voorwaarden is dat voor inzet van de no-riskpolis vereist is dat de werknemer behoort tot de doelgroep van de Wet en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet ontvangt. Van een structurele functionele of andere beperking is bijvoorbeeld sprake indien de persoon een medische urenbeperking heeft (zie artikel 6b van de Participatiewet). Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente Brummen.

In het tweede lid is de hoogte van de vergoeding geregeld. De no-riskpolis vergoedt in het eerste ziektejaar tussen de 70% en 100% van het dagloon en in het tweede jaar 70% van het dagloon. De vergoeding in het eerste jaar (verschil tussen 70% en 100%) is afhankelijk van de afspraken die gemaakt zijn over de doorbetaling van het loon in het eerste ziektejaar in bijvoorbeeld een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Dit kan in sommige gevallen lager zijn dan 100%. Het dagloon kent daarnaast een maximum. Deze bedraagt per 1 januari 2019 € 216,90.

Bij de berekening van het uit te keren bedrag wordt aangesloten bij de regels zoals deze zijn vastgelegd in onder andere de Ziektewet en het dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Dit zijn ook de regels/wetgeving waar het UWV zich op baseert bij de ziekte-uitkering in het kader van de no risk-polis voor een persoon met een Wajong of WSW indicatie.

In het derde lid is geregeld dat de uitvoering van de no risk-polis is uitbesteed aan het UWV (werkgever doet ziekmelding bij het UWV en UWV keert uit).

In het vierde lid is vastgelegd dat de no risk-polis op de eerste werkdag inwerking treedt (ingangsdatum arbeidsovereenkomst) met een duur van 5 jaar. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder inzet van loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

### **Artikel 2.17 Participatieplaats voor personen ouder dan 27 jaar**

Deze voorziening is opgenomen in artikel 10a van de PW. Een participatieplaats wordt ingezet voor mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Het betreft een vorm van werken met behoud van uitkering waarbij begeleiding wordt geboden onder verantwoordelijkheid van het college. De werkzaamheden binnen een participatieplaats zijn additioneel van aard. Additionaliteit houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Voor het verrichten van additionele arbeid heeft de belanghebbende recht op een vergoeding van € 50,- per iedere zes maanden dat er arbeid is verricht. De duur van een participatieplek is maximaal twee jaar. De duur kan maximaal twee maal met één jaar verlengd worden.

### **Artikel 2.18 Participatievoorziening beschut werk**

Het college biedt ambtshalve of op verzoek 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 behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de PW of een belanghebbende is aan wie het UWV een uitkering verstrekt (eerste lid).



Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer de belanghebbende daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de PW). Deze verplichting geldt tot wanneer de door het ministerie vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt. Naast het bepalen per wanneer en wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (zesde lid) en dat er alternatieve voorzieningen kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.

Het college zoekt één jaar actief naar een beschutte werkplek bij een reguliere werkgever voor belanghebbenden met een beschut werk indicatie van het UWV. Lukt het niet om de belanghebbende binnen één jaar te plaatsen op een beschutte werkplek bij een reguliere werkgever dan zal er een beschutte werkplek geboden worden binnen WerkFit Brummen. Hierbij is het vinden van een beschutte werkplek bij een reguliere werkgever voorliggend. Na het plaatsen van een belanghebbende op een beschutte werkplek binnen WerkFit Brummen zal er gezocht blijven worden naar een beschutte werkplek bij een reguliere werkgever.

Belanghebbende met een indicatie beschut werk kunnen via Payroll tijdelijk worden gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Na afloop van het Payrollcontract wordt er een (nieuwe) (her)indicatie beschut werk aangevraagd bij het UWV. Blijft de indicatie beschut werk van kracht dan krijgt de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aangeboden van de gemeente Brummen. Wordt er geen nieuwe indicatie beschut werk afgegeven door het UWV dan stroomt de belanghebbende langs de reguliere weg uit richting werk bij een reguliere werkgever.

### **Artikel 2.19 Werkvoorzieningen**

Werkvoorzieningen zijn bedoeld voor belanghebbenden met een structurele functionele beperking die een voorziening nodig hebben om te kunnen werken. Gemeenten zijn vanaf 2015 verantwoordelijk voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen in het kader van de Participatiewet, maar tot 1 januari 2018 werden deze voorzieningen landelijk nog uitgevoerd door het UWV. Dat was gebaseerd op een afspraak tussen de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en UWV. Vanaf 2018 is dit niet meer mogelijk en dienen dergelijke voorzieningen in de gemeentelijke verordening te worden belegd. In het tweede lid worden de definities van de verschillende werkvoorzieningen vermeld. Bij een meeneembare voorziening kan gedacht worden aan orthopedische werkschoenen (waarbij geldt dat gewone werkschoenen tot de gebruikelijke uitrusting van de werkgever behoren), hulpmiddelen bij het lezen (bijvoorbeeld braille-leesregel) of een aangepast bureau. Een werkplekaanpassing is per definitie een niet-meeneembare voorziening en daarom wordt ook wel gesproken over een aard- en nagelvaste voorziening. Dat kan bijvoorbeeld een extra trapleuning of een rol-stoeloprit zijn.

Werkvoorzieningen zijn per definitie individuele voorzieningen die om maatwerk vragen. In de algemene toelichting is reeds vermeld dat een kaderstellende verordening zich niet leent tot het formuleren van gedetailleerde regels. Het is wenselijk om een aantal voorwaarden op stellen, maar tegelijkertijd is er in de uitvoeringspraktijk nog geen ervaring met deze voorzieningen opgedaan. Dit vergt een zekere flexibiliteit in regelgeving. Daarom is in het derde lid een algemeen kader geformuleerd waarvan de uitwerking in nadere regels volgt. Hiermee is tevens geborgd dat er relatief snel geanticipeerd kan worden wanneer de dienstverlening aan de inwoner hierom vraagt en de regels te belemmerend zouden werken.

### **Artikel 2.20 Overige vergoedingen**

Het college kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Voorwaarde daarbij is dat om zeer bijzondere omstandigheden moet gaan. Hieruit volgt al dat de kosten per definitie zeer individueel bepaald zijn en ook heel divers kunnen zijn. Een limitatieve opsomming is daarom moeilijk te geven. Ter illustratie kan gedacht worden aan de situatie dat een visueel gehandicapte belanghebbende voor een bepaald onderzoek of training voor zijn arbeidsinschakeling op korte termijn naar een instantie moet reizen.

Wanneer hij hier zelf niet in kan voorzien en hij hiervoor geen vervoersvoorziening (al dan niet vanuit de WMO) kan inzetten, kunnen de noodzakelijke reiskosten op grond van dit artikel worden vergoed. In het tweede lid is bepaald dat geen vergoeding wordt verstrekt voor zover hiervoor een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening. De verwachting bestaat dat het hier om zeer incidentele gevallen gaat, die individueel en maatwerk-gericht verstrekt worden.

### **Artikel 2.21 Tegenprestatie**

Het eerste lid, bepaalt dat het college een belanghebbende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie kan opleggen. Het tweede lid bepaalt dat wanneer er al activiteiten worden verricht





in het kader van een vastgesteld plan van aanpak, het college geen tegenprestatie opdraagt. Het derde lid bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn.

In het vierde lid wordt aangegeven dat een eventuele op te dragen tegenprestatie zoveel mogelijk aansluit bij de talenten en mogelijkheden van de belanghebbende. Het college moet maatwerk toepassen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van de belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. In het vijfde lid wordt gesproken over additionele werkzaamheden. Het moet gaan om onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden.

Mantelzorg kan vallen onder een tegenprestatie (10e lid), als deze voor minimaal 20 uur per week aantoonbaar worden ingevuld ( zie criteria Spoorboekje Mantelzorg). In nadere regels kan het college vast stellen welke werkzaamheden in ieder geval als tegenprestatie kunnen worden ingezet. Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een belanghebbende op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen en de afspraken vastleggen in een plan van aanpak (8e lid). Het negende lid geeft de maximale duur in maanden en een maximale duur in uren per week weer. Daarnaast wordt in het 9e lid nog geregeld dat een tegenprestatie in een periode van 12 maanden viermaal verlengd.

### **Hoofdstuk 3 Maatregelen (afstemming) en handhaving**

#### **Artikel 3.1 Toepassing van de maatregel**

Als uitgangspunt geldt dat een maatregel wordt opgelegd over de uitkeringsnorm. Onder de uitkeringsnorm wordt verstaan de wettelijke norm, inclusief gemeentelijke verlaging en inclusief vakantietoeslag. Voor de IOAW en IOAZ wordt de maatregel opgelegd over de toepasselijke grondslag. Voor 18 tot 21-jarigen die een lage jongerennorm ontvangen, wordt indien noodzakelijk aanvullende bijzondere bijstand in de kosten van levensonderhoud verleend. Indien de maatregel alleen op de jongerennorm wordt gelegd, zou dit leiden tot rechtsongelijkheid ten opzichte van de 21-jarigen. Daarnaast kan de bijzondere bijstand worden verlaagd als de bijstandsbehoefte ontstaan is door eigen verwijtbaar gedrag. De maatregel kan nooit hoger zijn dan hetgeen was verstrekt als er geen sprake zou zijn van een maatregel.

Het verlagen van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt, is de eenvoudigste manier van het opleggen van een maatregel. Dan hoeft niet te worden overgegaan tot herziening van de uitkering en terugvordering van het teveel betaalde bedrag. Om die reden is bepaald dat een maatregel wordt opgelegd met ingang van de eerstvolgende kalendermaand, waarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende uitkering.

Als een maatregel niet of niet volledig ten uitvoer kan worden gelegd als gevolg van de beëindiging of intrekking van de uitkering, is het ook mogelijk om de maatregel of dat deel van de maatregel dat nog niet is uitgevoerd, alsnog op te leggen als belanghebbende binnen een bepaalde termijn na beëindiging van de uitkering opnieuw een uitkering op grond van de wet ontvangt. Een dergelijke maatregel kan vanwege de samenhang met het recht op bijstand niet bij voorbaat worden opgelegd. Het college moet bij het opnieuw toekennen van het recht op bijstand beoordelen in hoeverre er nog aanleiding bestaat om een maatregel toe te passen. Pas dan is sprake van een afstemmingsbesluit en staat de mogelijkheid van bezwaar tegen de maatregel open.

#### **Artikel 3.2 Afzien van het opleggen of matigen van een maatregel**

Het afzien van het opleggen van een maatregel 'indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt', is geregeld in artikel 18, negende lid, PW en artikel 20, derde lid, IOAW/IOAZ. Rekening houdend met het feit dat het moeilijk is aan te geven welke specifieke gedragingen in principe altijd verwijtbaar worden geacht en welke gedragingen in beginsel nooit, wordt aan de hand van individuele feiten en omstandigheden, de verwijtbaarheid vastgesteld. Een andere reden om af te zien van het opleggen van een maatregel is het gegeven dat de gedraging te lang geleden heeft plaatsgevonden. Omwille van de effectiviteit ('lik op stuk') is het nodig dat een maatregel spoedig nadat de gedraging heeft





plaatsgehad, wordt opgelegd. Om deze reden is bepaald dat het college geen maatregel oplegt voor een gedraging die langer dan een jaar vóór constatering van die gedraging heeft plaatsgevonden.

In het tweede lid is geregeld dat kan worden afgezien van het opleggen van een maatregel of de hoogte van de maatregel kan worden gematigd als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. Uit het woord 'dringend' blijkt dat er wel iets heel bijzonders en uitzonderlijks aan de hand moet zijn, wil een afwijking van het algemene principe gerechtvaardigd zijn. Wat dringende redenen zijn, is afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval en kan dus niet op voorhand worden vastgelegd. Er kan worden gedacht aan enerzijds een mindere mate van verwijtbaarheid ten aanzien van de gedraging en anderzijds aan de financiële of sociale gevolgen voor belanghebbende en/of diens gezin. Daarbij moet worden opgemerkt dat ernstige financiële gevolgen op zichzelf geen reden zijn om van een maatregel af te zien, omdat dit inherent is aan het opleggen van een maatregel. Deze consequenties, en dan met name de consequenties van betrokken minderjarige kinderen, kunnen in bijzondere gevallen ook aanleiding zijn om niet volledig af te zien van het opleggen van een maatregel maar de hoogte van de maatregel te matigen. Het afzien van het opleggen van een maatregel wegens dringende redenen dient in een beschikking te worden vastgelegd. Dit is van belang omdat belanghebbende van deze beschikking kennis moet kunnen nemen en daarnaast, omdat de toepassing van recidive mede gebaseerd moet zijn op een eerder afgegeven beschikking.

### **Artikel 3.3 Schriftelijke waarschuwing**

Als een belanghebbende zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen welke opgesteld staan in de PW dan wordt eerst een schriftelijke waarschuwing gegeven. De belanghebbende wordt dan in de gelegenheid gesteld om alsnog aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen. Hiervoor wordt een hersteltermijn gegeven welke vermeld staan in de schriftelijke waarschuwing. Blijft de belanghebbende zijn re-integratieverplichtingen schenden ondanks een ontvangen schriftelijke waarschuwing dan zal er alsnog overgegaan worden tot het opleggen van een maatregel zoals weergegeven in artikel 29 van deze verordening.

### **Artikel 3.4 Samenloop van gedragingen**

Het eerste lid regelt samenloop als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere verplichtingen die zijn genoemd in deze verordening. In dat geval wordt één maatregel opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en de duur van de maatregel wordt uitgegaan van de gedraging waarop de zwaarste maatregel is gesteld. Dit geldt ook voor meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere verplichtingen die zijn genoemd in deze verordening, de zogenaamde 'meerdere samenloop'.

Er is sprake van samenloop als:

1. de gedragingen hebben plaatsgevonden binnen een periode van dertig dagen; en
2. het college de verwijtbare gedragingen tegelijkertijd heeft geconstateerd.

Als het college binnen de periode van dertig dagen constateert dat er sprake is van meerdere verwijtbare gedragingen, maar de constatering niet tegelijkertijd plaats vindt, is er geen sprake van samenloop maar van recidive. Al na het constateren van de eerste overtreding dient immers een besluit te worden genomen. Wat zich hierna – binnen een periode van 12 maanden –voor doet, valt onder recidive; in ieder geval niet onder samenloop.

### **Artikel 3.5 Gedragingen onder de PW**

Sinds 1 januari 2015 zijn een aantal arbeidsverplichtingen in de PW geüniformeerd. Deze verplichtingen zijn opgenomen in artikel 18, vierde lid, PW en in deze verordening ingedeeld in de vijfde categorie van artikel 27. De geüniformeerde verplichtingen gelden alleen in de PW en niet in de IOAW en IOAZ. In verband met de verschillen worden de gedragingen in aparte artikelen weer gegeven. De gedragingen worden in zes categorieën onderscheiden, waarbij de ernst van de gedraging het onderscheidende criterium is. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging concretere gevolgen heeft voor het niet verkrijgen of behouden van betaalde arbeid. De vijfde categorie betreft de geüniformeerde verplichtingen zoals beschreven in artikel 18, vierde lid, PW en de zesde categorie betreft de ernstige misdrijvingen tegen de met de uitvoering van de PW belaste personen.

Eerste lid. De eerste categorie betreft de formele verplichting om zich als werkzoekende te laten registreren bij het UWV en geregistreerd te blijven.

Tweede lid. De tweede categorie betreft de verplichting tot een actieve opstelling richting de toekomstige arbeidsinschakeling. Het betreft de situaties dat een belanghebbende zich niet voldoende inzet tijdens een re-integratietraject. Het gaat hier dan uitdrukkelijk niet om de situatie dat de gedragingen tot gevolg



hebben dat een traject of opleiding niet tot stand komt of wordt beëindigd vanwege de gedraging, want dat valt onder een zwaardere categorie. Negatieve gedragingen kunnen in deze categorie bijvoorbeeld ook tot uitdrukking komen in de wijze waarop belanghebbende zich opstelt bij een verzoek om, in verband met de inschakeling in de arbeid, op een aangegeven plaats en tijd te verschijnen. Daarnaast is hier ook expliciet het niet voldoende meewerken aan een onderzoek tot arbeidsinschakeling nu apart benoemd ten opzichte van de zwaardere categorie waarin het helemaal niet meewerken aan een dergelijk onderzoek is geregeld.

Derde lid. Bij gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren, voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in het vierde lid, kan gedacht worden aan het stellen van irreële eisen of ongebruikelijke werktijden.

Per 1 januari 2015 geldt de verplichting tot het opstellen en evalueren van een plan van aanpak. Als de belanghebbende hier onvoldoende aan meewerkt, wordt een maatregel conform deze categorie opgelegd. Het uitvoeren van een plan van aanpak betreft vaak nader omschreven verplichtingen betreft zoals het nakomen van de sollicitatieplicht, meewerken aan een re-integratietraject of inschrijven bij uitzendbureaus. Omdat het niet nakomen van deze verplichtingen als aparte gedragingen in dit artikel zijn opgenomen, is het niet uitvoeren van een plan van aanpak niet als aparte gedraging in de verordening opgenomen

Artikel 9a, PW, geeft het college de bevoegdheid om alleenstaande ouders met kinderen tot vijf jaar, op verzoek, te ontheffen van de arbeidsverplichting als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel a, PW. Ontheffing van de re-integratieverplichting als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, PW is niet mogelijk. Mocht uit houding en gedragingen van de ouder ondubbelzinnig blijken dat hij zijn verplichtingen op grond van dit artikel niet wil nakomen, dan trekt het college op grond van artikel 9a, vijfde lid, PW, de ontheffing in. Naast deze intrekking schrijft artikel 9a, twaalfde lid, PW, voor dat het college de bijstand verlaagt.

Als een jongere zich heeft gemeld voor een uitkering en tijdens de wettelijke zoektijd van vier weken ondubbelzinnig uit zijn houding en gedrag laat blijken dat hij geen inspanningen heeft gepleegd en onwillig blijft om aan het werk te gaan, weigert het college de uitkering op grond van artikel 13, tweede lid, onder d, PW. De jongere heeft dan ook geen recht op ondersteuning. Als de jongere gedurende de zoektijd onvoldoende activiteiten heeft ontplooid en hij wel recht heeft op een uitkering en ondersteuning wordt een maatregel ingevolge deze categorie opgelegd.

Het college kan in het kader van maatwerk, op grond van artikel 55 PW, een nadere verplichting opleggen die gericht is op arbeidsinschakeling en die niet op grond van de bestaande artikelen kunnen worden opgelegd. Gedacht kan worden aan de verplichting om medische hulp te zoeken of mee te werken aan hulpverlening om sociale belemmeringen weg te nemen.

Vierde lid. Als een jongere zich heeft gemeld voor een uitkering en tijdens de wettelijke zoektijd van vier weken ondubbelzinnig uit zijn houding en gedrag laat blijken dat hij geen inspanningen heeft gepleegd en onwillig blijft om aan het werk te gaan, weigert het college de uitkering op grond van artikel 13, tweede lid, onder d, PW. De jongere heeft dan ook geen recht op ondersteuning. Als de jongere gedurende de zoektijd onvoldoende activiteiten heeft ontplooid en hij wel recht heeft op een uitkering en ondersteuning wordt een maatregel ingevolge deze categorie opgelegd. Binnen deze categorie valt ook de situatie dat iemand niet naar vermogen probeert om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Het betreft de verplichting tot een actieve opstelling op de arbeidsmarkt. Hier gaat het onder andere om de eigen verantwoordelijkheid van de belanghebbende om bijvoorbeeld (voldoende) te solliciteren. Let wel; het niet ingeschreven staan bij een of meerdere uitzendbureaus valt niet onder deze categorie, aangezien dit een geüniformeerde verplichting is.

Vijfde lid. De hier genoemde gedragingen betreffen de geüniformeerde verplichtingen zoals beschreven in artikel 18, vierde lid, PW.

Let op! Indien de gedraging heeft plaatsgevonden vóór de datum melding om een bijstandsuitkering, dan is dit lid niet van toepassing. Er is dan sprake van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid, waarvoor een apart artikel in deze verordening is opgenomen.

De reisduur zoals genoemd in onderdeel d, betreft de reisduur per openbaar vervoer. Dat mogelijk sprake is van tijdelijk werk doet niet af aan de toepasselijkheid van de betreffende bepaling. Datzelfde geldt voor reiskostenvergoedingen. Het opleggen van een verhuisverplichting zoals beschreven in onderdeel e, betreft een ultimatum remedium. Allereerst dienen de mogelijkheden van de lokale en regionale arbeidsmarkten te zijn onderzocht; een reisduur van 3 uur per dag dient bijvoorbeeld geen uitkomst te bieden. Ook dient de verhuizing ervoor te zorgen dat de bijstandsafhankelijkheid kan worden beëindigd. Daarnaast dient rekening te worden gehouden met de omstandigheden van het geval. Hierbij kan gedacht worden aan:

a. de duur van de werkloosheid;



- b. mogelijke (ontwrichtende) gevolgen voor het gezin en sociaal netwerk;
- c. de tijdelijkheid van de arbeid en de kansen om aansluitend een vaste aanstelling of andere arbeid te krijgen;
- d. de aard van de arbeid.

Onderdeel g ziet onder andere toe op contacten met re-integratiebedrijven en potentiële werkgevers. De kleding of het gedrag in de context van de (on)mogelijkheden om een einde te maken aan uitkeringsafhankelijkheid is hierbij bepalend. Als kleding, persoonlijke verzorging of gedrag niet aan werkaanvaarding in de weg staan, zijn er geen gevolgen voor het recht op bijstand. Als dat echter wel het geval is en de bijstandsgerechtigde weigert om de belemmeringen aan te passen, dan is er sprake van een verwijtbare gedraging waarop een maatregel volgt.

Onderdeel h ziet, in tegenstelling tot onderdeel c van de tweede categorie, op het helemaal geen gebruik maken van een re-integratievoorziening. Ook als door het gedrag van de belanghebbende de voorziening beëindigd is of niet tot stand gekomen, valt de gedraging onder deze zwaardere categorie.

Zesde lid. Onder de term 'zeer ernstige misdragingen' kunnen diverse vormen van agressie worden verstaan, zij het dat er sprake moet zijn van verwijtbaarheid en van gedrag dat in het normale maatschappelijk verkeer in alle gevallen als onacceptabel kan worden beschouwd. Hieronder valt in ieder geval elke vorm van ongewenst en agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hierbij kan gedacht worden aan schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of inventaris onderdeel, evenals het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm, wordt als zeer ernstige misdraging gezien. 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 (poging tot) opsluiting in een ruimte zijn ook als zeer ernstige misdragingen te beschouwen. Het betreft hier bepaalde agressieve handelingen c.q. gedragingen van belanghebbende tegenover medewerkers van de gemeente en/of medewerkers van instellingen/bedrijven die op grond van wettelijke bepalingen respectievelijk contractuele basis zich bezig houden met bepaalde facetten van de uitvoering.

### **Artikel 3.6 Gedragingen IOAW en IOAZ**

Eerste en tweede lid. Zie toelichting artikel 13 eerste en tweede lid IOAW/IOAZ.

Derde lid. Bij gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren, voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in het vierde lid, kan gedacht worden aan het stellen van irreële eisen of ongebruikelijke werktijden. Re-integratieafspraken worden net als onder de PW vastgelegd in een plan van aanpak. Als de belanghebbende hier onvoldoende aan meewerkt, wordt een maatregel conform deze categorie opgelegd. Het uitvoeren van een plan van aanpak betreft vaak nader omschreven verplichtingen betreft zoals het nakomen van de sollicitatieplicht, meewerken aan een re-integratietraject of inschrijven bij uitzendbureaus. Zie verder de toelichting onder artikel 13 derde lid.

Vierde lid. Binnen deze categorie valt ook de situatie dat iemand niet naar vermogen probeert om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Het betreft de verplichting tot een actieve opstelling op de arbeidsmarkt. Hier gaat het onder andere om de eigen verantwoordelijkheid van de belanghebbende om bijvoorbeeld (voldoende) te solliciteren. Onderdeel b ziet, in tegenstelling tot onderdeel c van de tweede categorie, op de situatie dat door het gedrag van de belanghebbende en/of het geen medewerking verlenen aan de voorziening, de voorziening beëindigd is of niet tot stand is gekomen.

Vijfde lid. De in het vijfde lid genoemde gedragingen, betreffen gedragingen waarvoor het college op grond van artikel 20, IOAW/IOAZ bevoegd is om de uitkering blijvend of tijdelijk te weigeren. Dit in tegenstelling tot de gedragingen die genoemd zijn in de voorgaande leden en een verlaging van de uitkering tot gevolg hebben.

Zesde lid. Zie toelichting onder artikel 13 zesde lid IOAW/IOAZ.

### **Artikel 3.7 Hoogte en duur maatregel**

Dit artikel bevat de standaardmaatregelen voor de zes categorieën van gedragingen. De consequentie van het door de belanghebbende niet nakomen van geüniformeerde arbeidsverplichtingen, is geregeld in artikel 18, vijfde lid, PW. Door het college wordt dan de bijstand verlaagd met 100% voor een bij de verordening vastgestelde periode van ten minste één en ten hoogste drie maanden. In onderdeel d van dit artikel wordt hier invulling aan gegeven. Bij het vaststellen van de hoogte van de maatregel in de zesde categorie wordt onderscheid gemaakt tussen:



fysiek geweld tegen personen en/of materiële zaken;  
bedreigingen geuit tegen de met de uitvoering van de PW, IOAW en/of IOAZ belaste personen en instanties.  
verbaal geweld (zowel mondeling als schriftelijk).

### **Artikel 3.8 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid**

Aan de PW ligt ten grondslag dat iedereen in beginsel in zijn eigen bestaanskosten dient te voorzien. Pas wanneer dat niet mogelijk is, kan men een beroep doen op bijstand. Hoofregel is dus dat men alles zal moeten doen en nalaten ter voorkomen van een beroep op bijstand. Leidt een gedraging ertoe dat belanghebbende eerder, langer of voor een hoger bedrag is aangewezen op bijstand, dan is veelal sprake van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid in het bestaan. De verplichting om voldoende besef van verantwoordelijkheid te tonen voor de voorziening in het bestaan, geldt al voordat een bijstandsuitkering wordt aangevraagd. Dit betekent dat het college een maatregel kan opleggen wanneer iemand eerder een beroep op bijstand moet doen doordat hij verwijtbaar niet meer beschikt over middelen van bestaan.

Daarnaast geeft artikel 55 PW het college de bevoegdheid om personen bijzondere verplichtingen op te leggen. Het gaat om verplichtingen die verband houden met de aard en het doel van verstrekte bijstand, die strekken tot vermindering van de bijstand of beëindiging van de bijstand.

Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid kan uit allerlei gedragingen bestaan, zoals:

het te snel interen van vermogen;

het door eigen toedoen verliezen van algemeen geaccepteerde arbeid of het recht op een uitkering;

het niet of te laat aanvragen van een voorliggende voorziening;

het niet nakomen van de verplichting tot instellen van een alimentatievordering.

Zowel de hoogte als de duur van de financiële benadeling bepalen de maatregel die wordt opgelegd. Uit het derde lid blijkt dat de hoogte van de maatregel wordt vastgesteld aan de hand van het benadelingsbedrag per maand afgezet tegen de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Heeft de gedraging geleid tot een maandelijkse benadeling van minder dan 50% van de voor belanghebbende van toepassing zijnde bijstandsnorm, dan geldt een maatregel van 10%. Dit zal met name aan de orde zijn in de gevallen dat iemand geen alimentatie vordert of heffingskortingen niet aanvraagt. Ligt het maandelijkse benadelingsbedrag tussen de 50% en 100% van de bijstandsnorm, dan geldt een maatregel van 30%. Het gaat dan nog steeds om de situatie dat door het tekortschietend besef een te hoog beroep op bijstand wordt gedaan. Is er sprake van een benadelingsbedrag ter hoogte van de volledige bijstandsnorm (en doet de belanghebbende door de gedraging dus eerder of langer een beroep op bijstand) dan geldt een maatregel van 100%. Dit laatste zal met name het geval zijn in de situaties dat er sprake is van het te snel interen van vermogen of het niet geldend maken van het recht op een uitkering op of boven bijstandsniveau.

De periode van de benadeling is van invloed op de duur van de maatregel. Heeft de belanghebbende bijvoorbeeld zijn vermogen te snel ingeteerd en moet er daardoor twee maanden eerder een uitkering worden toegekend, dan geldt een maatregel van 100% gedurende een maand. Doet deze belanghebbende door dezelfde gedraging acht maanden eerder een beroep op uitkering, dan vertaalt zich dat in een maatregel van 100% gedurende drie maanden.

Als de hoogte van het benadelingsbedrag niet kan worden vastgesteld, geldt als uitgangspunt een maatregel van 30% en wordt de duur van de maatregel vastgesteld volgens het vierde lid. Als de duur van de benadelingsperiode niet kan worden vastgesteld, geldt als uitgangspunt dat er een maatregel gedurende een maand wordt opgelegd en wordt de hoogte bepaald volgens het derde lid.

Ook indien door tekortschietend besef een (hoger) beroep op bijzondere bijstand wordt gedaan, kan een maatregel opgelegd worden. Hiervoor geldt een ander regime. Als het gaat om periodieke bijzondere bijstand en er wordt voor een langere periode een (hoger) beroep gedaan op bijzondere bijstand, dan wordt de duur van de maatregel bepaald aan de hand van het vierde lid.

### **Artikel 3.9 Verrekening maatregel PW**

Het college heeft de mogelijkheid om een maatregel wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting

te verrekenen. Als het gaat om een maatregel op grond van een gedraging als bedoeld in artikel 27 vijfde lid van deze verordening, mag het bedrag van de maatregel worden verrekend over de maand van oplegging van de maatregel en ten hoogste over de twee volgende maanden. Over de eerste maand moet minimaal een derde van het bedrag van de maatregel worden verrekend (artikel 18, vijfde lid, tweede volzin, PW). De maatregel wordt ambtshalve verrekend over drie maanden. De eerste maand



en tweede maand wordt 35% van de maatregel verrekend en de derde maand 30%. Belanghebbende kan verzoeken om verrekening niet te spreiden over meerdere maanden, maar de volledige verrekening ineens toe te passen. Dit is mogelijk. In dat geval wordt het resterende bedrag van de maatregel verrekend bij de eerstvolgende uitbetaling. Verrekening vindt niet plaats als een maatregel is opgelegd vanwege het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, als bedoeld in artikel 18, vierde lid, onderdeel a, PW.

### **Artikel 3.10 Recidive**

Eerste lid. Indien er binnen twaalf maanden na de ontvangst van een schriftelijke waarschuwing sprake is van herhaald verwijtbaar gedrag, dan wordt er niet nogmaals een schriftelijke waarschuwing opgelegd maar direct overgegaan tot het opleggen van een eerste maatregel.

Tweede lid. Indien er binnen twaalf maanden – na bekendmaking van het besluit waarbij een maatregel wordt opgelegd of wordt afgezien van maatregeloplegging wegens dringende redenen – sprake is van herhaald verwijtbaar gedrag, dan wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van duur dan wel de hoogte van de maatregel.

Er is in dit lid een uitzondering gemaakt voor de gevallen waarin de recidiverende gedraging een geüniformeerde arbeidsverplichting betreft als bedoeld in artikel 18, vierde lid, PW. De wet schrijft zelf al regels voor met betrekking tot recidive, zodat hier in het derde lid een aparte bepaling over is opgenomen. Als de eerste gedraging niet een geüniformeerde verplichting betreft, maar de tweede gedraging wel, dan is er geen sprake van recidive. Als de eerste gedraging een geüniformeerde verplichting betreft en de tweede gedraging niet, dan is wel sprake van recidive en geldt een verdubbeling van de maatregel.

Derde lid. Is sprake van een derde of volgende schending, dan is er sprake van volharding en wordt de duur van de maatregel als bedoeld in het eerste lid nogmaals verdubbeld. Er is een uitzondering gemaakt, voor het geval dat de recidiverende gedraging een geüniformeerde verplichting betreft. Zie hiervoor de uitleg bij het derde lid.

Vierde lid. Is sprake van het niet of onvoldoende nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen twaalf maanden nadat aan een belanghebbende een eerste maatregel is opgelegd wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan bedraagt de verlaging 100% gedurende twee maanden. Dit valt binnen de in artikel 18, zesde lid, PW gegeven marges. Het hoeft hierbij niet om dezelfde geüniformeerde verplichting te gaan.

Vijfde lid. Bij een derde, vierde en volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, telkens binnen twaalf maanden na oplegging van de vorige maatregel, bedraagt de verlaging 100% gedurende drie maanden. De hoogte en duur van deze maatregel is bepaald in artikel 18, zevende en achtste lid, PW.

### **Artikel 3.11 Handhavingsplan**

De gemeenteraad moet bij verordening vaststellen welke uitgangspunten worden gehanteerd voor het financiële beleid en beheer. Daarbij moet worden gewaarborgd dat aan de eisen van de rechtmatigheid wordt voldaan. Door de samenwerking met de gemeente Apeldoorn op het gebied van de participatiewet sluit de gemeente Brummen zich zoveel mogelijk aan bij het handhavingsplan van de gemeente Apeldoorn.

## **Hoofdstuk 4 Inkomensondersteuning en participatievoorzieningen**

### *Paragraaf 1 Inkomensondersteuning*

#### **Artikel 4.1 Individuele inkomenstoelage**

Bij de beoordeling van de individuele inkomenstoelage in de PW is een individuele benadering en maatwerk het uitgangspunt, waarbij gelet wordt op de omstandigheden van de belanghebbende en het al dan niet hebben van zicht op inkomensverbetering. Bij verordening dienen regels vastgesteld te worden met betrekking tot het verlenen van de individuele inkomenstoelage. Deze regels dienen in ieder geval beval betrekking te hebben op de hoogte van de individuele inkomenstoelage en de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begrippen langdurig en laag inkomen.





In het eerste lid is geregeld dat een belanghebbende een langdurig laag inkomen als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de PW heeft als gedurende de referentieperiode het in aanmerking te nemen inkomen niet hoger was dan 100% van de toepasselijke bijstandsnorm en er geen in aanmerking te nemen vermogen is als bedoeld in artikel 34 van de PW.

Een inkomen is laag als het niet hoger is dan 100% van de toepasselijke bijstandsnorm. Hier is voor gekozen omdat de regeling is bedoeld voor mensen die langere tijd van het absolute minimum moeten rondkomen. De vraag of het inkomen van een belanghebbende gedurende de referentieperiode niet hoger is dan het langdurig lage inkomen van 100% van de toepasselijke bijstandsnorm, zal niet al te rigide mogen worden beoordeeld. Een marginale overschrijding van dit lage inkomen moet worden genegeerd. Het is wel van belang dat een belanghebbende kan aantonen dat er over de gehele referentieperiode sprake is geweest van een laag inkomen.

Bij de IOAW geldt een andere inkomenstoets dan bij de PW (bijvoorbeeld een andere wijze van middelentoets en geen vermogenstoets). Bij een uitkeringsgerechtigde met een IOAW- en IOAZ-uitkering moet op grond van artikel 32 en artikel 34 van de PW het inkomen en vermogen wel worden getoetst aan de bijstandswet. Op basis van de toetsing kan bij deze groep uitkeringsgerechtigden worden vastgesteld of er sprake is van een langdurig laag inkomen, gelijk aan de toepasselijke bijstandsnorm.

In het tweede lid is de hoogte van de toeslag vastgelegd. Bij de hoogte van de individuele inkomenstoetslag wordt onderscheid gemaakt tussen een alleenstaande, een alleenstaande ouder en gehuwden. De genoemde bedragen worden niet jaarlijks geïndexeerd.

Het derde lid regelt dat bij gehuwden of ongehuwd samenwonenden in het oog wordt gehouden dat het recht op individuele inkomenstoetslag de gehuwden gezamenlijk toekomt. Worden personen op de peildatum als gehuwden aangemerkt, dan moeten beide gehuwden voldoen aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een individuele inkomenstoetslag. Voldoet één van hen niet aan deze voorwaarden, dan bestaat voor beiden geen recht op individuele inkomenstoetslag (ECLI:NL:CRVB:2010:BN2529). Is één van de echtgenoten uitgesloten van het recht, anders dan vanwege het niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 36, eerste lid, van de PW, dan komt de rechthebbende partner wel in aanmerking voor een individuele inkomenstoetslag. Het gaat hier om een partner die op een van de in artikelen 11 of 13, eerste lid, van de PW genoemde gronden geen recht heeft op bijstand. Als slechts één partner recht heeft op individuele inkomenstoetslag, komt deze rechthebbende partner in aanmerking voor een individuele inkomenstoetslag naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden.

#### **Artikel 4.2 Individuele Studietoetslag**

In het eerste lid is de hoogte van de individuele studietoetslag geregeld. Hierbij wordt de studietoetslag per persoon die voldoet aan de voorwaarden - toegekend. De individuele toeslag bedraagt € 1.500,- bruto per jaar. De toeslag wordt netto uitbetaald. Het college kan de toeslag in twee gelijke termijnen uitbetalen. Een studiejaar wordt gerekend vanaf 1 september tot 31 augustus. Op die manier wordt zoveel mogelijk aangesloten bij schooljaren. Als er sprake is van gehuwden die allebei afzonderlijk voldoen aan de voorwaarden voor een individuele studietoetslag, dan komen zij afzonderlijk in aanmerking voor een individuele studietoetslag.

Een belanghebbende kan slechts eenmaal in een jaar in aanmerking komen voor een individuele studietoetslag. Dit betekent dat iemand tussen 1 september en 31 augustus maximaal één keer de studietoetslag toegekend kan krijgen. Doorgaans starten opleidingen in september en duurt het schooljaar tot september van het volgende jaar. Voor de beoordeling of een belanghebbende in aanmerking komt voor een individuele studietoetslag, wordt de situatie op de datum van de aanvraag beoordeeld. Indien de aanvrager halverwege het jaar instroomt, kan de studietoetslag volgens het vierde lid naar evenredigheid worden toegekend. Als een belanghebbende gaandeweg het jaar bijvoorbeeld stopt met de studie, dient hij dit te melden aan het college en kan de toeslag worden beëindigd vanaf het moment van einde studie. De al betaalde toeslag kan op grond van het vijfde lid naar evenredigheid worden teruggevorderd.

#### ***Paragraaf 2 Participatievoorzieningen Meedoen in Brummen***

Deze paragraaf bevat de grondslag om inwoners van de gemeente Brummen met een laag inkomen meer mogelijkheden op maatschappelijke participatie te bieden.

Met de inwerkingtreding van de PW op 1 januari 2015 zijn de mogelijkheden om categoriale bijzondere bijstand te verstrekken goeddeels vervallen. De wetgever stelt dat het generieke inkomensbeleid voorbehoudt dient te zijn aan het rijk. De PW richt zich alleen op de participatie van personen vanaf 18





jaar en ouder, waarbij de participatie is gekoppeld aan werkaanvaarding en sociale activering. Participatie van kinderen is geen doel binnen de PW.

Tot 1 januari 2020 waren de participatiewetvoorzieningen in deze paragraaf neergelegd in de (verzamel)beleidsregels. Vanuit juridisch oogpunt is dit niet juist. De PW bevat immers geen wettelijke basis voor het verstrekken van dergelijke minimavoorzieningen; dat vindt zijn grondslag in de Gemeentewet. Met de herijking van het Sociaal Vangnet per 1 januari 2020 is deze wijziging juridisch geformaliseerd.

Deze paragraaf in de verordening is gebaseerd op artikel 108 en 149 van de Gemeentewet. In artikel 108, eerste lid, van de Gemeentewet is de autonome verordenende bevoegdheid van het gemeentebestuur geregeld. In artikel 149 van de Gemeentewet is bepaald dat de raad de verordeningen maakt die hij in het belang van de gemeente nodig oordeelt. In deze paragraaf wordt een aantal bevoegdheden met betrekking tot de verstrekking van de voorzieningen ter nadere regeling gedelegeerd aan het college. Deze bevoegdheden van het college worden uitgewerkt in de door het college vast te stellen nadere regels en beleidsregels. Voor een verdere toelichting op het onderscheid tussen nadere regels en beleidsregels wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 39. Daarbij is ook vermeld waarom die bepalingen expliciet in de verordening zijn vermeld.

#### **Artikel 4.3 Aanvullende begripsbepalingen**

Voor de begripsbepalingen is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de bepalingen van de PW.

#### **Artikel 4.4 Reikwijdte en doelstelling participatievoorzieningen Meedoen in Brummen**

De gemeente Brummen vindt het belangrijk dat iedereen kan meedoen in de maatschappij en richt zich daarbij vooral op kinderen uit gezinnen met een laag inkomen. Een laag inkomen kan ertoe leiden dat meedoen aan sportieve, educatieve of culturele activiteiten vaak niet mogelijk is. Het minimabeleid is per 1 januari 2020 geactualiseerd. Dit is uitgewerkt in de beleidsnotitie "Ondersteuning van mensen met een laag inkomen en/of financiële problemen" 2020/2023.

In het vierde lid zijn een aantal voorzieningen onderscheiden waarmee de maatschappelijke participatie van de doelgroep wordt vergroot. Gezien het kaderstellende karakter van de verordening, wordt de verdere uitwerking van deze voorzieningen in de (gecombineerde) nadere regels en beleidsregels belegd. De opsomming in het vierde lid geeft aan welke onderdelen daarbij in ieder geval worden geregeld.

### **Hoofdstuk 5 Bestuurlijke geldschulden**

#### **Artikel 5.1 Reikwijdte, betalingstermijn en wijze van betaling**

In het eerste lid worden de specifieke wetten genomen waarop dit artikel van toepassing is. In artikel 4:87, eerste lid Awb hanteert de wetgever een betalingstermijn van 6 weken. De betaling moet zijn voldaan binnen 6 weken nadat de beschikking (op de voorgeschreven wijze) bekend is gemaakt. Een langere termijn mag, op grond van de Algemene wet bestuursrecht, in de beschikking zelf worden vastgesteld. Een kortere betalingstermijn dan 6 weken is alleen toegestaan als dat in een wet of verordening is geregeld. In het tweede lid is bepaald dat betaling aan en door de gemeente geschiedt binnen 31 dagen nadat de beschikking bekend is gemaakt. Deze termijn is ingegeven door de noodzaak tot een versnelde invordering. Om enig effect te hebben is bij de invordering van uitkeringen die ten onrechte zijn verstrekt, een kortere betalingstermijn aangewezen. Dit laat onverlet dat in beschikkingen een langere betalingstermijn kan worden opgenomen, de verordening stelt slechts de minimumtermijn vast. Uitgangspunt van de Awb, zoals neergelegd in artikel 4:89, is girale betaling. Contante betaling is alleen mogelijk als dat bij wettelijk voorschrift is bepaald. Met het derde lid wordt dit geregeld. Betaling aan het college van de gemeente kan zowel giraal als via chartale betaling.

### **Hoofdstuk 6 Slotbepalingen**



### **Artikel 6.1 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)**

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat in de hele Europese Unie (EU) dezelfde privacywetgeving geldt. De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt niet meer.

De AVG heeft onder meer gezorgd voor:

- a. versterking en uitbreiding van privacyrechten;
- b. meer verantwoordelijkheden voor organisaties;
- c. dezelfde, stevige bevoegdheden voor alle Europese privacytoezichthouders, zoals de bevoegdheid om boetes tot 20 miljoen euro op te leggen.

Op deze verordening is de AVG van toepassing. De gemeente Brummen houdt zich bij de uitvoering van deze verordening aan de regels die de AVG stelt.

### **Artikel 6.2 Nadere regels en beleidsregels**

Het college kan nadere regels en beleidsregels vaststellen ter uitvoering van deze verordening. In dit artikel is in algemene zin opgenomen dat het college nadere regels kan opstellen. Nadere regels zijn algemeen verbindende voorschriften en zijn dus bindend voor zowel de inwoner als het bestuursorgaan. Wanneer het gaat om voorwaarden is vaak sprake van een nadere regel.

Onder beleidsregel wordt in de Awb verstaan: een bij besluit vastgestelde algemene regel, niet zijnde een algemeen verbindend voorschrift, omtrent de afweging van belangen, de vaststelling van feiten of de uitleg van wettelijke voorschriften bij het gebruik van een bevoegdheid van een bestuursorgaan. Bij beleidsregels gaat het derhalve om een verdere invulling en uitleg van (nadere) regels die in een wet of een verordening zijn neergelegd. Ook kan het gaan om een uitwerking van hoe het college met een bepaalde bevoegdheid omgaat.

Op grond van artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) hoeft formeel niet in de verordening te worden opgenomen dat het college ook bevoegd is tot het vaststellen van beleidsregels omdat het college de taak heeft de PW uit te voeren en daarmee ook de bevoegdheid tot het vaststellen van beleidsregels. Voor de volledigheid is deze bevoegdheid toch in dit artikel opgenomen, zodat hier geen twijfel over kan bestaan en niet de suggestie wordt gewekt dat het college alleen nog maar aanvullende nadere regels mag opstellen.

### **Artikel 6.3 Innovatie en experimenten**

In het eerste lid is de mogelijkheid opgenomen om af te wijken van de vastgestelde richtlijnen in deze verordening, als er sprake is van een experiment of pilot die als doel heeft om de participatie te bevorderen. Uitgangspunt is dat dit alleen van toepassing is als de verordening het experiment onmogelijk maakt. Daar waar mogelijk zal beoordeeld worden of binnen de kaders van de vastgestelde verordening een experiment uitgevoerd kan worden. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt of de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

### **Artikel 6.4 Hardheidsclausule**

Op grond van dit artikel is het mogelijk voor het college beslissingen te nemen in situaties waarin deze verordening niet voorziet dan wel in situaties waarin een strikte toepassing tot onbillijkheden zou leiden. Vanzelfsprekend moet er sprake zijn van zeer bijzondere omstandigheden.

### **Artikel 6.5 Onvoorziene omstandigheden**

Indien zich een situatie voordoet die niet in de verordening is geregeld, beslist het college. Mocht een situatie niet op zichzelf staan en/of een bestendig karakter hebben dan streeft het college ernaar om dergelijke situaties op korte termijn binnen de verordening te regelen.

### **Artikel 6.6 Inwerkingtreding**

De ingangsdatum van de verordening is vastgesteld op 1 januari 2020. Door samenvoeging van een aantal aparte verordeningen in de onderhavige verordening is noodzakelijk om een aantal oude verordeningen in te trekken. In het eerste lid worden de in te trekken verordeningen genoemd, waarvoor deze verordening in de plaats komt. In het tweede lid is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude



re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een belanghebbende op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Wordt niet meer aan de voorwaarden van de oude verordening voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening. Het derde lid regelt dat toegekende voorzieningen op grond van de verordening PW 2015 dus in beginsel behouden worden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 30, derde lid PW). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten.

Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een belanghebbende nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

#### **Artikel 6.7 Citeertitel**

Behoeft geen toelichting.