

## VERZAMELVERORDENING INKOMENSONDERSTEUNING, RE-INTEGRATIE EN PARTICIPATIE, GEMEENTE BRUMMEN

Kenmerk Z091042/D421102

DE RAAD VAN DE GEMEENTE BRUMMEN,  
Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 21 november 2023 met kenmerk D421077;  
Gehoord het behandeladvies van het Forum Sociaal Domein van 07 december 2023;  
HEEFT BESLOTEN:

1. De verzamelverordening Inkomensondersteuning, re-integratie en participatie gemeente Brummen 2023 vast te stellen.

### Inhoudsopgave

#### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

##### Artikel 1.1 Begrippen

##### Artikel 1.2 Aanvraagformulier

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

##### Paragraaf 1 Beleid, evaluatie en algemene bepalingen over voorzieningen

##### Artikel 2.1.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie

##### Artikel 2.1.2 Inzet voorzieningen

##### Artikel 2.1.3 Weigering en beëindiging voorziening

##### Paragraaf 2 Voorzieningen voor de doelgroep re-integratie

##### Artikel 2.2.1 Detacheringsbaan

##### Artikel 2.2.2 Individuele re-integratie overeenkomst

##### Artikel 2.2.3 Ondersteuning leer-werktraject

##### Artikel 2.2.4 Participatieplaats

##### Artikel 2.2.5 Participatievoorziening beschut werk

##### Artikel 2.2.6 Persoonlijke ondersteuning bij werk doelgroep re-integratie

##### Artikel 2.2.7 Proefplaats

##### Artikel 2.2.8 Scholing

##### Artikel 2.2.9 Tegenprestatie

##### Artikel 2.2.10 Werkervaringsplek

##### Paragraaf 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

##### A. Administratief proces loonkostensubsidie

##### Artikel 2.3.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

##### B. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

##### Artikel 2.3.2 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

##### Artikel 2.3.3 Aanvraagprocedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

##### Artikel 2.3.4 Inhoud beschikking bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

##### C. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

##### Artikel 2.3.5 Doel en vormen van persoonlijke ondersteuning bij werk

##### Artikel 2.3.6 Voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk

##### Artikel 2.3.7 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

##### Artikel 2.3.8 Kwaliteitseisen jobcoaching

##### Artikel 2.3.9 Inzet, duur en intensiteit jobcoaching

##### Artikel 2.3.10 Jobcoaching in natura

##### Artikel 2.3.11 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

##### Artikel 2.3.12 Interne werkbegeleiding

##### D. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

##### Artikel 2.3.13 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

##### Artikel 2.3.14 Specifieke noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

##### Artikel 2.3.15 Specifieke voorwaarden meeneembare voorziening

##### Artikel 2.3.16 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing

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

##### Artikel 3.1 Toepassing van de maatregelen

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



- Artikel 3.3 Samenloop van gedragingen
- Artikel 3.4 Gedragingen op grond van de PW
- Artikel 3.5 Gedragingen IOAW en IOAZ
- Artikel 3.6 Hoogte en duur van de maatregel
- Artikel 3.7 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid
- Artikel 3.8 Verrekening maatregel PW
- Artikel 3.9 Recidive
- Artikel 3.10 Handhavingsplan
- Hoofdstuk 4 Inkomensondersteuning en participatievoorzieningen Sociaal Vangnet
- Paragraaf 1 Inkomensondersteuning
- Artikel 4.1.1 Aanvullende begripsbepalingen
- Artikel 4.1.2 Individuele inkomenstoeslag
- Paragraaf 2 Participatievoorzieningen Meedoen in Brummen
- Artikel 4.2.1 Aanvullende begripsbepalingen
- Artikel 4.2.2 Reikwijdte en doelstelling Meedoen in Brummen
- Hoofdstuk 5 Schuldhulpverlening
- Artikel 5.1 Beslistermijn beschikking
- Hoofdstuk 6 Bestuurlijke geldschulden
- Artikel 6.1 Reikwijdte, betalingstermijn en wijze van betaling
- Hoofdstuk 7 Slotbepalingen
- Artikel 7.1 Nadere regels en beleidsregels
- Artikel 7.2 Innovatie en experimenten
- Artikel 7.3 Hardheidsclausule
- Artikel 7.4 Onvoorziene omstandigheden
- Artikel 7.5 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht
- Artikel 7.5 Inwerkingtreding en citeertitel

Toelichting Verzamelverordening Inkomensondersteuning, re-integratie en participatie

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

### Artikel 1.1 Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:

- Algemeen geaccepteerde arbeid:	Alle (tijdelijke) arbeid die maatschappelijk aanvaard is en die niet indruist tegen de integriteit van de persoon;
- Arbeidsbeperking:	een functionele beperking van medische, psychische of sociale aard waardoor de belanghebbende ondersteuning nodig heeft bij de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
- Awb:	Algemene wet bestuursrecht;
- Bbz:	Besluit bijstandverlening zelfstandige 2004;
- Benadelingsperiode:	De periode waarop ten gevolge van een verwijtbare gedraging eerder of langer een beroep op bijstand wordt of is gedaan door een belanghebbende;
- Bijstandsnorm:	De van toepassing zijnde bijstandsnorm als bedoeld in artikel 5, onder c, van de PW;
- Breed offensief:	het pakket aan maatregelen en voorzieningen van de overheid om de arbeidsmarktkansen voor personen uit deze doelgroep te vergroten;
- Chartale betaling:	betaling met contant geld waaronder begrepen betalingen met pin;
- College:	het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Brummen;
- Doelgroep beschut werk:	personen als bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de PW;
- Doelgroep loonkostensubsidie:	personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e van de PW;
- Doelgroep re-integratie:	personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de PW;
- 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;
- Grondslag:	de uitkeringsnorm als bedoeld in artikel 5 van de IOAW en IOAZ;
- 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;



- Interne werkbegeleiding:	door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- Inwoner:	de inwoner van de gemeente Brummen, die als zodanig staat ingeschreven in de Basisregistratie personen en ook feitelijk op dit adres woonachtig is;
- IOAW:	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- IOAZ:	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- Jobcoaching:	door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- Maatregel:	het verlagen van bijstand en bijzondere bijstand dan wel het tijdelijk of blijvend weigeren van de IOAW/IOAZ-uitkering;
- 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;
- Niet-uitkeringsgerechtigde:	een persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de PW die geen uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de PW, IOAW of IOAZ maar wel tot de doelgroep re-integratie behoort;
- 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 de belanghebbende;
- Overige voorzieningen:	voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de PW;
- Persoonlijke ondersteuning bij werk:	ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de PW en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de PW;
- Praktijkroute:	het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
- PW:	Participatiewet;
- UWV:	Uitvoeringsinstituut werknemersvoorzieningen;
- Voorziening:	door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- Werkgever:	degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
- Werknemer:	persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de PW met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- Wgs:	Wet gemeentelijke schuldhulpverlening;
- Wmo:	Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.

## Artikel 1.2 Aanvraagformulier

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

## Hoofdstuk 2 Re-integratie, uitstroombevordering en tegenprestatie

Paragraaf 1 Beleid, evaluatie en algemene bepalingen over voorzieningen

### Artikel 2.1.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college biedt aan de belanghebbende behorend tot de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van de belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die belanghebbende en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep



loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
- b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college kan voor verschillende soorten voorzieningen een subsidie- of budgetplafond vaststellen. Het college weigert de inzet van de voorziening als dit plafond bereikt is, tenzij in de wet anders is bepaald. Indien een ingesteld plafond bereikt is, biedt het college een andere voorziening als alternatief aan indien dit voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk wordt geacht.
4. Het college informeert de raad periodiek over de doeltreffendheid van de inzet van re-integratievoorzieningen.

### **Artikel 2.1.2 Inzet voorzieningen**

1. Het college kan aan de belanghebbende die behoort tot de doelgroep in ieder geval de voorzieningen aanbieden die in deze verordening staan.
2. In aanvulling op het eerste lid houdt het college bij het voorzieningenaanbod ook rekening met:
  - a. andere voorzieningen die het binnen het gemeentelijk sociaal domein beschikbaar zijn; en
  - b. overige wettelijke regelingen.
3. Indien het aanbieden van een voorziening zoals genoemd in het tweede lid, onder a, naar het oordeel van het college kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling of de maatschappelijke participatie van de belanghebbende, stemt het college dit waar nodig intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de belanghebbende.
4. Het college beoordeelt individueel of de inzet van een voorziening noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie. Bij de keuze voor de in te zetten voorziening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:
  - a. de belanghebbende wordt zo goed mogelijk naar passend werk of maatschappelijke participatie geleid;
  - b. betaald werk gaat voor onbetaald werk of inkomensondersteuning door de gemeente;
  - c. de voorziening is adequaat, waarmee bedoeld wordt: zo licht als mogelijk en zo zwaar als noodzakelijk;
  - d. een scholingstraject is in beginsel alleen mogelijk voor de belanghebbende van 27 jaar en ouder en als de scholing aan de daarvoor gestelde voorwaarden voldoet;
  - e. waar mogelijk worden groepsgewijs ondersteunende voorzieningen aangeboden;
  - f. er wordt rekening gehouden met de vraag op de arbeidsmarkt;
  - g. werkgevers worden zoveel mogelijk betrokken bij het re-integratie- en plaatsingsproces en door in te zetten voorzieningen ondersteund bij de indienstneming van de belanghebbende uit de doelgroep.
5. In samenspraak met de belanghebbende stelt het college in het plan van aanpak vast welke voorziening wordt aangeboden.
6. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen nadere regels vaststellen. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden en het verstrekken van subsidies. Daarnaast kan het college in beleidsregels een verdere invulling geven over de uitvoering van de voorziening.

### **Artikel 2.1.3 Weigering en beëindiging voorziening**

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
  - a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
  - b. de belanghebbende onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
  - c. de belanghebbende een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling of de maatschappelijke participatie;
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening; of
  - f. het inzetten van een lichtere voorziening naar het oordeel van het college ook passend en adequaat is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. 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 of IOAZ niet nakomt;
  - b. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;



- c. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het gaat om een belanghebbende als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de PW;
- d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een adequate arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
- 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;
- h. het inzetten van een lichtere voorziening naar het oordeel van het college ook passend en adequaat is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.

## Paragraaf 2 Voorzieningen voor de doelgroep re-integratie

### Artikel 2.2.1 Detacheringsbaan

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Detachering wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.

### Artikel 2.2.2 Individuele re-integratie overeenkomst

1. De belanghebbende uit de doelgroep re-integratie kan het college een gemotiveerd voorstel doen voor een individueel re-integratietraject.
2. Dit traject 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.
3. Het individuele re-integratietraject kan bestaan uit inschakeling van een re-integratiebedrijf, scholing of een combinatie hiervan.
4. Bij inschakeling van een re-integratiebedrijf worden de rechten en plichten vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de belanghebbende en het re-integratiebedrijf. Het traject start niet eerder dan dat deze overeenkomst is vastgelegd.

### Artikel 2.2.3 Ondersteuning leer-werktraject

1. Het college kan ondersteuning aanbieden bij een leer-werktraject met als doel schooluitval te voorkomen.
2. Voor deze vorm van ondersteuning komt in aanmerking:
  - a. de persoon van 16 en 17 jaar van wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd; of
  - b. de persoon van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie heeft behaald. Met een startkwalificatie wordt bedoeld: een havo-, vwo- of mbo2-diploma.
3. De ondersteuning is gericht op extra begeleiding op of naar een leer-werktraject.

### Artikel 2.2.4 Participatieplaats

1. Het college kan een participatieplaats aanbieden aan de belanghebbende van 27 jaar of ouder die een uitkering ingevolge de PW, IOAW of IOAZ ontvangt en voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is.
2. De participatieplaats bestaat uit het verrichten van onbeloonde additionele werkzaamheden met behoud van uitkering. De voorwaarden en verplichtingen die hiervoor gelden staan omschreven in artikel 10a van de PW.



3. De duur van de participatieplaats bedraagt maximaal twee jaar. Deze periode kan maximaal twee jaar worden verlengd als daarbij wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden.
4. De premie zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de PW, bedraagt € 50,- per periode van zes maanden, mits de belanghebbende in die periode voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 2.2.5 Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college biedt aan de belanghebbende uit de doelgroep 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. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld op het aantal dienstbetrekkingen waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk.
3. De datum van het (positief) advies van het UWV is in beginsel bepalend voor de volgorde van het aanbod van de voorziening beschut werk.
4. Het college wijst een organisatie aan die optreedt als werkgever van de persoon in beschut werk.
5. 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.
6. Het college kan tijdelijk een andere voorziening of een voorziening binnen het gemeentelijk sociaal domein aanbieden aan de belanghebbende:
  - a. van wie de dienstbetrekking nog niet is gestart omdat het aantal te realiseren dienstbetrekkingen in dat kalenderjaar al is bereikt;
  - b. bij wie tijdens het dienstbetrekking is gebleken dat de voorziening beschut werk tijdelijk niet passend is.

#### **Artikel 2.2.6 Persoonlijke ondersteuning bij werk doelgroep re-integratie**

1. Het college kan aan de belanghebbende behorend tot de doelgroep re-integratie persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding aanbieden indien de belanghebbende:
  - a. een arbeidsbeperking heeft;
  - b. een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en de persoonlijke ondersteuning vanwege een in de persoon gelegen belemmering naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling.
2. Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in het eerste lid wordt toegekend overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 3. Bij die beoordeling is het bepaalde zoals vermeld in artikel 2.1.2, eerste tot en met vijfde lid, onverkort van toepassing.

#### **Artikel 2.2.7 Proefplaats**

1. Het college kan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie met een uitkering op grond van de PW toestemming verlenen om met behoud van uitkering op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten.
2. Het doel van de proefplaats is de arbeidsinschakeling van de belanghebbende te bevorderen.
3. Toestemming voor een proefplaats wordt verleend indien:
  - a. de belanghebbende, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
  - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - c. chierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
  - d. de werkzaamheden van de belanghebbende niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
  - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing voor minimaal zes maanden zonder proeftijd in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming als bedoeld in het eerste lid indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de belanghebbende ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor die dienstbetrekking.



5. De duur van de proefplaats bedraagt maximaal twee maanden. Deze termijn kan met maximaal vier maanden worden verlengd indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is.
6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode zoals genoemd in het vijfde lid buiten beschouwing gelaten.
7. Het college kan de belanghebbende op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen zoals genoemd in paragraaf 3.

#### **Artikel 2.2.8 Scholing**

1. Het college kan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie een scholingstraject aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de stap te zetten naar passend werk.
2. Het scholingstraject:
  - a. is gericht op arbeidsinschakeling of op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt;
  - b. is beroepsgericht; en
  - c. duurt niet langer dan nodig is.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op de belanghebbende jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen.

#### **Artikel 2.2.9 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 uit de doelgroep re-integratie met een 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 2.1.2, vijfde lid, 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, individuele omstandigheden, talenten, wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen bij de bepaling of een 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. Vrijwilligerswerk dat voldoet aan de voorwaarden van een tegenprestatie, zoals bedoeld in de wet en in deze verordening, wordt aangemerkt als een tegenprestatie.
8. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels 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.
9. De duur en omvang van de tegenprestatie worden bepaald in het plan van aanpak.
10. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal vier uur per week gedurende maximaal drie maanden.
11. De tegenprestatie kan binnen een periode van twaalf maanden maximaal viermaal worden opgedragen voor een periode zoals bepaald in het negende lid.
12. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht en voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.



### **Artikel 2.2.10 Werkervaringsplek**

1. Het college kan aan de belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, indien de belanghebbende:
  - a. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid en waarbij het voor de belanghebbende belangrijk is om arbeidsvaardigheden te verwerven; b. actief is geweest op de arbeidsmarkt, maar door persoonlijke of economische omstandigheden het werk is kwijtgeraakt en waarbij het voor de belanghebbende belangrijk is om arbeidsvaardigheden in stand te houden.
2. Het doel van een werkervaringsplek is het aanleren en ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring, het opdoen of behouden van werkritme en het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkervaringsplek wordt in beginsel gedurende maximaal 36 uur per week en voor de duur van zes maanden aangeboden.
4. Het college plaatst de belanghebbende uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In de schriftelijke overeenkomst met de werkgever wordt het leerdoel, de omvang en inhoud van de werkzaamheden en de begin- en einddatum van de werkervaringsplek vastgelegd.

### Paragraaf 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief

#### A. Administratief proces loonkostensubsidie

### **Artikel 2.3.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de PW, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een belanghebbende die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de belanghebbende, aan de werkgever en de belanghebbende.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de PW. Dit gebeurt door middel van de Praktijkroute. Indien de aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, onder b, van de PW, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie eveneens bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. Het college stelt binnen twaalf weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d, vijfde lid, van de PW.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

#### B . Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

### **Artikel 2.3.2 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden of behouden van werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking of met een in de persoon gelegen belemmering.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen zoals bedoeld in het eerste lid gelden de volgende voorwaarden:
  - a. de belanghebbende behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs heeft genoten;
  - b. de belanghebbende kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;





- c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan die naar het oordeel van college voldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende, gelet op zijn afstand tot de arbeidsmarkt en zijn mogelijkheden en belemmeringen;
  - d. het betreft geen voorziening of taak waarvoor de werkgever op grond van Arbo-wetgeving verantwoordelijk is;
  - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
  - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
  - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.
3. De bepalingen zoals genoemd in artikel 2.1.2, eerste tot en met vijfde lid, zijn hierbij onverkort van toepassing.

### **Artikel 2.3.3 Aanvraagprocedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de belanghebbende of zijn werkgever.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
3. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen als de beoordeling van de aanvraag dit vereist.
4. Het college bepaalt na overleg met de belanghebbende, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het meest adequaat kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
5. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de belanghebbende, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, van de PW.

### **Artikel 2.3.4 Inhoud beschikking bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:

- a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
- b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
- c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
- d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
- e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en
- f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is of kan zijn, waaronder de wijze waarop de belanghebbende integraal kan worden ondersteund.

### **C. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

#### **Artikel 2.3.5 Doel en vormen van persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk kan worden aangeboden in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding.
2. Jobcoaching heeft als doel dat de belanghebbende uit de doelgroep wordt begeleid in het vinden of behouden van werk waarin hij uiteindelijk zonder deze voorziening bij een werkgever werkzaam kan zijn. Dit betekent dat de belanghebbende aan het einde van de jobcoachingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op de begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de belanghebbende en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
3. Interne werkbegeleiding is gericht op de begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek



en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op andere leefgebieden.

4. Jobcoaching of interne werkbegeleiding kan worden verricht door:
  - a. een jobcoach die werkzaam is bij het werkleerbedrijf of gemeente;
  - b. een externe jobcoach, werkzaam bij een externe organisatie of als zelfstandig ondernemer;
  - c. een interne jobcoach, werkzaam in een dienstbetrekking bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever;
  - d. een interne werkbegeleider, een werknemer in dienst bij de werkgever.

#### **Artikel 2.3.6 Voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van jobcoaching in natura toekennen door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstbetrekking bij of in opdracht van het werkleerbedrijf of gemeente
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. Samenloop van interne en externe jobcoaching is in beginsel niet mogelijk.
4. De in het eerste en tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in een reguliere dienstbetrekking.

#### **Artikel 2.3.7 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk moet binnen twaalf weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van de dienstbetrekking de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
2. Bij een aanvraag die na afloop van de in het eerste lid genoemde periode wordt ingediend en waarbij door het college is vastgesteld dat er recht op deze voorziening bestaat, wordt de persoonlijke ondersteuning in beginsel maximaal vier weken met terugwerkende kracht toegekend. Hierbij is de datum van ontvangst van de aanvraag bepalend.
3. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

#### **Artikel 2.3.8 Kwaliteitseisen jobcoaching**

1. De jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk verzorgt, is vakbekwaam en voldoet aan de eisen zoals vermeld in dit artikel.
2. De jobcoach als bedoeld in het eerste lid heeft:
  - a. een afgeronde hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
  - b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een diploma of certificaat is behaald; en
  - c. relevante ervaring in de praktijk binnen de organisatie.
3. De externe jobcoach toont met een bewijsstuk aan dat hij door het UWV is erkend op grond van de 'Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019'. Bij toekomstige wijziging van genoemde beleidsregel dient altijd te worden voldaan aan de eisen zoals vermeld in het meest actuele erkenningskader.
4. Het college kan de kwaliteitseisen voor jobcoaches, waaronder jobcoaches voor specifieke doelgroepen, in nadere regels uitwerken.

#### **Artikel 2.3.9 Inzet, duur en intensiteit jobcoaching**

1. De in te zetten jobcoaching wordt door het college vastgesteld op basis van het verwachte aantal benodigde begeleidingsuren per jaar aan de hand van de volgende begeleidingsregimes:

Regime	Traject 1 jaar	Traject 2 jaar	Traject 3 jaar
I. Licht	Maximaal 20 uur per jaar	Maximaal 10 uur per jaar	Maximaal 5 uur per jaar
II. Midden	Maximaal 40 uur per jaar	Maximaal 30 uur per jaar	Maximaal 20 uur per jaar
III. zwaar	Maximaal 52 uur per jaar	Maximaal 40 uur per jaar	Maximaal 30 uur per jaar



Deze begeleidingsuren zijn inclusief reistijd, voorbereidingswerkzaamheden en andere tijdsinvesteringen.

2. Jobcoaching wordt in beginsel toegekend voor de duur van een jaar en met ingang van de eerste dag van de dienstbetrekking, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 2.3.7, tweede lid.
3. De maximale duur van jobcoaching bedraagt drie jaar. Per periode van zes maanden wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.
4. In afwijking van het vierde lid kan jobcoaching voor een langere periode worden ingezet indien dit naar het oordeel van het college op grond van de individuele omstandigheden van de belanghebbende noodzakelijk is.
5. Het college biedt jobcoaching door of in opdracht van het werkleerbedrijf met voorrang aan.
6. Het college kan ten aanzien van jobcoaching nadere regels vaststellen.

#### **Artikel 2.3.10 Jobcoaching in natura**

1. Het college kan, ambtshalve of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 2.3.2 tot en met 2.3.9 van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 2.3.11 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching**

1. Het college kan op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 2.3.2 tot en met 2.3.9 worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de belanghebbende behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de belanghebbende voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college hanteert voor jobcoaching een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Het college kan in beleidsregels in ieder geval uitwerken:
  - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
  - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
  - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd dient te zijn; en
  - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaatsvindt.
5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
  - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
  - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.
6. Het college kan onverschuldigd verleende subsidie voor jobcoaching terugvorderen op de grondslag van artikel 4:57 van de Awb.

#### **Artikel 2.3.12 Interne werkbegeleiding**

1. Het college kan een subsidie verlenen aan de werkgever voor de meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding indien het gaat om een belanghebbende uit de doelgroep die voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding.
2. De subsidie als bedoeld in het eerste lid wordt alleen verleend indien de interne werkbegeleiding de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat en de meerkosten reëel en aangetoond zijn.
3. De wijze waarop de subsidie wordt verleend en onder welke voorwaarden wordt door het college in nadere regels vastgesteld.
4. Het college kan onverschuldigd verleende subsidie voor interne werkbegeleiding terugvorderen op de grondslag van artikel 4:57 van de Awb.



## D. Specifieke bepalingen overige voorzieningen

### **Artikel 2.3.13 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

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

### **Artikel 2.3.14 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

1. Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.
2. Het college kan in nadere regels uitwerken hoe de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit wordt bepaald.

### **Artikel 2.3.15 Specifieke voorwaarden meeneembare voorziening**

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen als dit voor de belanghebbende uit de doelgroep noodzakelijk is voor het vinden of behouden van werk.
2. Onder een meeneembare voorziening als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: een voorziening of hulpmiddel waarvan de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aangetoond of aannemelijk is gemaakt en niet tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie.
3. De meeneembare voorziening kan in bruikleen of in eigendom worden verstrekt.
4. Het college kan in nadere regels in ieder geval uitwerken hoe de noodzaak en de meerwaarde in werksfeer worden bepaald en onder welke voorwaarden de meeneembare voorziening kan worden verleend.

### **Artikel 2.3.16 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing**

1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen als dit voor de belanghebbende uit de doelgroep noodzakelijk is voor het vinden of behouden van werk.
2. Onder een werkplekaanpassing als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: een niet meeneembare voorziening op of rond de werkplek, waarvan de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aangetoond of aannemelijk is gemaakt en niet tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie.
3. Het college kan in nadere regels in ieder geval uitwerken hoe de noodzaak en de meerwaarde in werksfeer worden bepaald en onder welke voorwaarden de werkplekaanpassing kan worden verleend.

## **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. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt; of
  - b. 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 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 tegelijktijd worden geconstateerd en de gedragingen binnen een periode van 30 dagen plaats hebben gevonden.

### **Artikel 3.4 Gedragingen op grond van de PW**

Gedragingen van de belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikelen 9, 9a, 17, tweede lid, 18 en 55 van de PW niet of onvoldoende worden 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 mogelijkheden tot inschakeling in de arbeid, dan wel 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 één 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 tenminste 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 3.5 Gedragingen IOAW en IOAZ**

Gedragingen van de 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 3.6 Hoogte en duur van de 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 3.7 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 3.8 Verrekening maatregel PW**

1. Het college verrekent de maatregel voor een gedraging in de vijfde categorie als bedoeld in artikel 3.4, vijfde lid, over de maand van oplegging en de daaropvolgende twee maanden. In de eerste en tweede maand bedraagt de verrekening 35% en in de derde maand bedraagt de verrekening 30%.
2. Op verzoek van de 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 3.9 Recidive**

1. Als de 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 3.4, vijfde lid, wordt de hoogte dan wel de duur van de maatregel verdubbeld.
2. Als de belanghebbende zich binnen twaalf maanden na toepassing van het vorige lid, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging, niet zijnde een gedraging van artikel 3.4, vijfde lid, wordt de duur van de maatregel, als bedoeld in het eerste lid nogmaals verdubbeld.
3. Als de belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd in verband met een gedraging van artikel 3.4, vijfde lid, opnieuw schuldig maakt aan een gedraging van de vijfde categorie, bedraagt de maatregel 100% gedurende twee maanden.
4. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na toepassing van het vorige lid opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging van artikel 3.4, vijfde lid, bedraagt de maatregel telkens 100% gedurende drie maanden.

### **Artikel 3.10 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 en IOAZ en de te verwachten resultaten.

## **Hoofdstuk 4 Inkomensondersteuning en participatievoorzieningen Sociaal Vangnet**

### **Paragraaf 1 Inkomensondersteuning**

#### **Artikel 4.1.1 Aanvullende begripsbepalingen**

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

- Peildatum: De datum waarop de inwoner de individuele inkomensvoorslag aanvraagt;
- Referteperiode: Een periode van 36 aaneengesloten volle kalendermaanden direct voorafgaand aan de peildatum.

#### **Artikel 4.1.2 Individuele inkomensvoorslag**

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 niet hoger was dan 100% van de bijstandsnorm.
2. Een individuele inkomensvoorslag bedraagt per jaar voor:
  - a. gehuwden: € 500,-;
  - b. een alleenstaande ouder: € 450,-;
  - c. een alleenstaande: € 350,-.Deze bedragen worden niet jaarlijks geïndexeerd.
3. Als één van de gehuwden op grond van artikel 11 of 13, eerste lid, van de PW, geen recht heeft op een individuele inkomensvoorslag, wordt de rechthebbende echtgenoot voor de hoogte van de individuele inkomensvoorslag aangemerkt als alleenstaande of alleenstaande ouder.
4. Voor de toepassing van dit artikel is de situatie op de peildatum bepalend.





## Paragraaf 2 Participatievoorzieningen Meedoen in Brummen

### Artikel 4.2.1 Aanvullende begripsbepalingen

In aanvulling op en in afwijking van artikel 1., tweede lid, van deze verordening wordt in deze paragraaf verstaan onder:

- a. bijstandsnorm: de voor de inwoner van toepassing zijnde bijstandsnorm zonder vakantietoeslag. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de kostendelersnorm;
- b. inkomen: het inkomen als bedoeld in artikel 31 en 32 van de PW zonder vakantietoeslag. 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, tweede lid, van deze verordening van 18 jaar en ouder en met een laag inkomen;
- d. kind: het kind dat jonger is dan 18 jaar en:
  - 1°. in het gezinsverband van de inwoner leeft;
  - 2°. in de Basisregistratie Personen ook op het adres van de inwoner staat ingeschreven;
  - 3°. waarvoor de inwoner kinderbijslag ontvangt; en
  - 4°. waarvan de ouders over een laag of laag besteedbaar inkomen beschikken.5°. een pleegkind waarvoor de inwoner op grond van de Jeugdwet een pleeggeldvergoeding ontvangt, wordt met een kind gelijkgesteld;
- 6°. een kind dat na interventie van een crisissituatie feitelijk in de gemeente Brummen verblijft, (nog) niet - zijnde pleegzorg.
- e. laag inkomen: een inkomen dat niet hoger is dan 130% van de 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 de afdeling Realisatie Sociaal. De inkomensgrens zoals genoemd bij 'laag inkomen' is hierbij niet van toepassing;

### Artikel 4.2.2 Reikwijdte en doelstelling 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 Schuldhulpverlening

### Artikel 5.1 Beslistermijn beschikking

De beschikking als bedoeld in artikel 4a van de Wgs wordt afgegeven binnen de maximale termijn zoals genoemd in het derde lid van dat artikel. De termijn begint te lopen na het eerste gesprek, bedoeld in artikel 4, eerste lid, van de Wgs.

## Hoofdstuk 6 Bestuurlijke geldschulden

### Artikel 6.1 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.
3. Naast girale betaling, zoals geregeld in artikel 4:89 van de Awb, is chartale betaling mogelijk in alle gevallen dat de schuldenaar betaalt aan het bestuursorgaan.

## Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

### Artikel 7.1 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. Beleidsregels geven aan hoe het college met een bepaalde bevoegdheid omgaat. Met na-



dere regels worden bepaalde regels of onderdelen die in de verordening op hoofdzaken zijn benoemd, verder uitgewerkt. De mogelijkheid om deze regels te maken wordt begrensd door de wet.

#### **Artikel 7.2 Innovatie en experimenten**

1. Het college kan van de bepalingen in deze verordening afwijken wanneer experimenten ter bevordering van de participatie en re-integratie 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 7.3 Hardheidsclausule**

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

#### **Artikel 7.4 Onvoorziene omstandigheden**

Het college beslist in gevallen waarin de verordening niet voorziet.

#### **Artikel 7.5 Intrekken oude verordeningen en overgangsrecht**

1. De Verzamelerverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Brummen wordt ingetrokken met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze verordening.
2. Verordening beschikkingstermijn schuldhulpverlening Gemeente Brummen 2021 wordt ingetrokken met ingang van de datum van inwerkingtreding van deze verordening.
3. De belanghebbende die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van hoofdstuk 2 van de Verzamelerverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Brummen en die beëindigd moet worden op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden van de Verzamelerverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Brummen voor de duur:
  - a. van twaalf maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
  - b. dat deze is toegekend, indien die periode korter is dan de periode als genoemd onder a.
4. Aanvragen die zijn ingediend onder de Verzamelerverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Brummen en waarop nog niet is beslist bij het in werking treden van deze verordening, worden afgehandeld krachtens deze verordening.

#### **Artikel 7.6 Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op de eerste dag na bekendmaking en werkt terug met ingang van 1 juli 2023.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verzamelerverordening Inkomensondersteuning, re-integratie en participatie gemeente Brummen 2023.

*Dit besluit is genomen tijdens de openbare raadsvergadering van 21 december 2023.*

*De raad van de gemeente Brummen,*

*De griffier, D.D. Balduk*

*De voorzitter, A.J. van Hedel*



## Toelichting Verzamelverordening Inkomensondersteuning, re-integratie en participatie

### Algemeen

De gemeente is op grond van de PW verantwoordelijk voor de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de inkomensondersteuning van een grote groep inwoners. Vanuit het oogpunt van eenduidigheid, vereenvoudiging en vindbaarheid zijn verschillende onderwerpen binnen de PW en de wetten en regelingen die daarmee samenhangen sinds 1 januari 2018 ondergebracht in een verzamelverordening. Daarmee heeft deze verordening ook betrekking op regels op grond van de IOAW, IOAZ en de Wgs. Daarnaast is het participatiebeleid dat voortvloeit uit de autonome bestuursbevoegdheid op grond van de Gemeentewet en de regelgeving ten aanzien van het noodfonds in deze verordening opgenomen.

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 en handhaving (verlaging van de uitkering) wordt neergelegd. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers: daar waar de individuele omstandigheden van de belanghebbende bepalend zijn, bijvoorbeeld bij het aanbieden van een passende re-integratievoorziening, staat het verlenen van maatwerk voorop. Daarmee heeft de verordening met name op het gebied van re-integratie (hoofdstuk 2) de status van een beleidskader. Waar nodig zal het college deze kaders verder uitwerken in nadere regels, beleidsregels en/of uitvoeringsrichtlijnen.

Met ingang van 1 juli 2023 is de PW aanzienlijk gewijzigd. Onder de noemer "Breed offensief" heeft de wetgever diverse maatregelen getroffen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In de wet "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (Uitvoeren Breed offensief)" is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd.

De wijzigingen in hoofdstuk 2 van deze verordening zijn dermate omvangrijk dat ervoor gekozen is om de verordening met ingang van genoemde datum opnieuw vast te stellen. In verband daarmee zijn ook de begripsbepalingen in hoofdstuk 1 gewijzigd en is in hoofdstuk 8 een specifiek artikel over het verlenen van maatwerk opgenomen. Voor het overige is de verordening een voortzetting van hetgeen al was bepaald in de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2018.

De verzamelverordening is onderverdeeld in acht hoofdstukken. Enkele hoofdstukken zijn verder onderverdeeld in paragrafen, als dat gelet op de omvang of de diversiteit bijdraagt aan het overzicht. Dit geldt met name voor hoofdstuk 2, Re-integratie, uitstroombestemming en tegenprestatie. Zowel de inhoudelijke bepalingen als de indeling van het hoofdstuk is gebaseerd op de modelverordening van de VNG, al is dit uiteraard aangepast naar de situatie in Brummen.

### Toelichting per artikel

#### Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

##### Artikel 1.1 Begrippen

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 Aanvraagformulier

Het verzoek wordt schriftelijk ingediend middels een door het college vastgesteld (digitaal) formulier, tenzij anders is bepaald. 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 Awb. De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn.

#### Hoofdstuk 2 Re-integratie, uitstroombestemming en tegenprestatie

##### *Paragraaf 1 B leid, evaluatie en algemene bepalingen over voorzieningen*

##### Artikel 2.1.1 Evenwichtige verdeling en evaluatie

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de PW, moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de PW, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, het feit dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut



werk, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld. Hierin ligt besloten dat ook rekening wordt gehouden met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Het college heeft de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. 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 het vaststellen van de ondersteuning zal altijd inzicht verkregen worden wat de mogelijkheden en de belemmeringen van de belanghebbende zijn.

Op grond van artikel 8a van de PW dient er voldoende aanbod van re-integratievoorzieningen te zijn, 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 vierde 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, zoals de Meerjaren programmabegroting (MPB), Tussenrapportage (Turap) en de Monitor Sociaal, tenzij er aanleiding is om de raad tussentijds te informeren.

#### Artikel 2.1.2 Inzet voorzieningen

De PW schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college moet aanbieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Dit artikel regelt enkele zaken 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. Ook is het mogelijk dat voorzieningen worden ingezet die vanwege de onderzoeks- en experimentfase (nog) niet in de verordening zijn opgenomen.

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

De uitgangspunten die het college bij het inzetten van voorzieningen hanteert, volgen uit de kadernota Maatschappelijke ontwikkeling. 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 zesde lid wordt aan het college bevoegdheden gegeven om nadere regels te stellen voor de uitvoering van deze verordening.

#### Artikel 2.1.3 Weigering en beëindiging voorziening

Het eerste lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet limitatief, omdat er voor een aantal voorzieningen ook weigeringsgronden zijn die voortvloeien uit de specifieke aard van die voorziening. Die gronden vloeien voort uit de artikelen in deze verordening die specifiek betrekking hebben op die voorzieningen. Ook zal het college bij de beoordeling van het recht op een voorziening de in artikel 2.1.1 opgenomen verdeling over verschillende doelgroepen in acht moeten nemen. Het betreft hier een "kan-bepaling", zodat het college altijd een afweging moet maken of een weigering in een individuele situatie al dan niet op zijn plaats is. Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met de specifieke omstandigheden die kunnen vragen om individueel maatwerk te leveren.



Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon 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 persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de 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 persoon in die twee jaren geen loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d van de PW is verleend.

De PW voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Eventuele terugvordering van de belanghebbende of de werkgever dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

## *Paragraaf 2 Voorzieningen voor de doelgroep re-integratie*

### Artikel 2.2.1 Detacheringsbaan

De PW biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep re-integratie een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. De werkgever biedt een dienstverband volgens voorwaarden die in een cao zijn vastgelegd. De werkgever kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn.

In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de wijze waarop de beoogde werkervaring wordt verkregen. In het derde lid is bepaald dat de werknemer uitsluitend wordt geplaatst als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Plaatsing is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing.

### Artikel 2.2.2 Individuele re-integratie overeenkomst

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 de belanghebbende. Het traject kan bestaan uit het inschakelen van een re-integratiebedrijf, maar ook het volgen van scholing behoort tot de mogelijkheden.

### Artikel 2.2.3 Ondersteuning bij leer-werktraject

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de PW. In artikel 10f van de PW is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de PW, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de PW.

### Artikel 2.2.4 Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de PW).

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de PW), ongeacht het aantal werkomgevingen waar de participatieplaats wordt geboden. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de PW). Zo niet, dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als het college concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met



het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de PW). 36 Maanden na de start op een participatieplaats vindt opnieuw een beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de PW), met de mogelijkheid om deze met 12 maanden te verlengen.

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de PW). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de PW). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de PW. Er is gekozen voor een premie van per periode van zes maanden. Hierdoor heeft de premie geen gevolgen voor toeslagen van de belastingdienst.

#### Artikel 2.2.5 Participatievoorziening beschut werk

Het college is op grond van artikel 10b van de PW verplicht om voorziening beschut werk aan te bieden aan de belanghebbende die daarop is aangewezen. Deze verplichting geldt totdat het door het ministerie vastgestelde aantal te realiseren dienstbetrekkingen is bereikt (tweede lid). Voor wat betreft de plaatsingsvolgorde is de datum van het advies van het UWV leidend, al zal daar in uitzonderingssituaties vanwege bijzondere omstandigheden van afgeweken kunnen worden.

In de wetenschap dat het aanbieden van een dienstbetrekking beschut werk afgestemd wordt op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van de belanghebbende, dient dit een vorm van maatwerk te zijn die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal (kunnen) leiden. Daarbij kan de inzet van een aantal ondersteunende voorzieningen noodzakelijk zijn (vijfde lid).

Wanneer het aantal beschutte werkplekken in een kalenderjaar al is bereikt, bestaat de mogelijkheid dat plaatsing in een dienstbetrekking om die reden (nog) niet mogelijk is. Daarnaast kan het voorkomen dat tijdens de dienstbetrekking blijkt dat de voorziening beschut werk vanwege persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende tijdelijk niet passend is. In deze situaties kan het college tijdelijk andere voorzieningen aanbieden (zesde lid). Daarbij kan het zowel gaan om voorzieningen uit deze verordening als om voorzieningen uit andere regelingen binnen het sociaal domein. Hiermee wordt tevens uitvoering gegeven het 'Simpel Switchen in de Participatieketen'.

#### Artikel 2.2.6 Persoonlijke ondersteuning bij werk doelgroep re-integratie

Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk aanbieden aan de belanghebbende met een arbeidsbeperking. De doelgroep is door het college verruimd met de belanghebbende met een in de persoon gelegen belemmering, waardoor ook die belanghebbende in aanmerking kan komen voor de genoemde voorziening. Hierbij kan gedacht worden aan de belanghebbende met een psychische kwetsbaarheid, verslavingsproblematiek of ernstige gedragsproblematiek. Het kunnen participeren op de arbeidsmarkt heeft voor veel mensen een belangrijke betekenis. Mensen die te maken hebben met in de persoon gelegen belemmeringen kunnen met de juiste ondersteuning in staat worden gesteld om duurzaam te gaan participeren op de arbeidsmarkt.

#### Artikel 2.2.7 Proefplaats

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de PW moet in de verordening de voorwaarden worden aangegeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten". Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie voor werkgevers tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Dit artikel geeft hier invulling aan. Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3. Als het noodzakelijk is om de werkzaamheden uit te voeren, kan het college persoonlijke ondersteuning toekennen aan de persoon op de proefplaats (zevende lid).

#### Artikel 2.2.8 Scholing

Scholing kan worden aangeboden indien daarbij voldaan wordt aan de in dit artikel genoemde eisen. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de arbeidsinschakeling. Afhankelijk van de individuele omstandigheden en de duur en omvang van de scholing, kan deze voorziening zo nodig ook worden ingezet in combinatie met een andere voorziening. Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen op grond van de PW geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling. Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid. Het college kan hiervan afwijken indien sprake is van zeer bijzondere omstandigheden.



#### Artikel 2.2.9 Tegenprestatie

De belanghebbende kan worden gevraagd actief deel te nemen aan de samenleving door middel van het naar vermogen verrichten van 'onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden' (artikel 9 van de PW). Het gaat hierbij om belanghebbenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Belanghebbenden zonder afstand tot de arbeidsmarkt dienen zich immers volledig te richten op het vinden van werk. Indien de belanghebbende al activiteiten verricht in het kader van een vastgesteld plan van aanpak wordt er geen tegenprestatie opgedragen.

Het college moet maatwerk toepassen bij het opdragen van een eventuele tegenprestatie. De mogelijke werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Bij een tegenprestatie gaat het om additionele werkzaamheden, waarmee sprake is van een onderscheid met werkzaamheden die op de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Indien de belanghebbende vrijwilligerswerk verricht dat voldoet aan de eisen die in de wet en deze verordening aan de tegenprestatie worden gesteld, dan wordt het vrijwilligerswerk als een tegenprestatie aangemerkt. Ook het verrichten van mantelzorg kan hier onder vallen. Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3.

#### Artikel 2.2.10 Werkervaringsplek

Een werkervaringsplek is geen gewone arbeidsovereenkomst. Er is sprake van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dit is overwegend gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de belanghebbende zonder beloning. Het college kan een werkervaringsplek aanbieden voor zover iemand nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is in beginsel sprake als een belanghebbende gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer een uitkering ontvangt. In de werkervaringsplek kan een belanghebbende wennen aan aspecten als omgaan met gezag, werkritme en samenwerken met collega's. Een werkervaringsplek kan slechts voor een korte periode als voorziening wordt aangeboden, in beginsel voor de duur van maximaal zes maanden. Voor een toelichting ten aanzien van verdringing wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 2.2.3

### *Paragraaf 3 Specifieke bepalingen doelgroep Breed Offensief*

#### *A. Administratief proces loonkostensubsidie*

##### Artikel 2.3.1 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onder c, van de PW). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55). Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de PW, waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

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

De beschikking tot loonkostensubsidie dient op grond van artikel 10d, twaalfde lid, van de PW binnen vijf weken na vaststelling van de loonwaarde te worden genomen. Een accurate loonwaardemeting duurt in de regel acht weken, hetgeen ook een algemeen aanvaarde termijn binnen het preferente proces loonkostensubsidie.

#### *B. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen*

##### Artikel 2.3.2 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij het vinden of behouden van werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking of personen die volgens het college daaraan gelijkgesteld kunnen worden vanwege een in de persoon gelegen belemmering.

Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 2.1.2 opgenomen algemene voorwaarden en uitgangspunten om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden



dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de PW.

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

(b) Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren.

(c) Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking.

(d, e, f) Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening.

(g) De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de maatschappelijke baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en).

#### Artikel 2.3.3 Aanvraagprocedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de PW “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning”. Bij het onderzoek houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in.

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

#### Artikel 2.3.4 Inhoud beschikking bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Awb en de PW daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Awb en de PW te voldoen.

### *C. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk*

#### Artikel 2.3.5 Doel en vormen van persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Daarnaast zijn er verschillende vormen van jobcoaching, waarbij voor een belangrijk deel is aangesloten bij de soorten die het UWV hanteert. Dit artikel is ingevoegd voor een beter begrip en leesbaarheid van de verordening. Het vormt daarmee een aanvulling op de VNG-modelverordening re-integratie.

#### Artikel 2.3.6 Voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk

Dit artikel geeft aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de PW). Het college kan een jobcoach via het werkleerbedrijf inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Het derde lid maakt duidelijk dat de persoonlijke ondersteuning ook worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een reguliere dienstbetrekking. Hierbij kan gedacht worden aan een proefplaatsing of een leer-werktraject. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze onder-





steuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstbetrekking bij een werkgever.

#### Artikel 2.3.7 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren.

Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie. Indien en voorzover het college daarbij vaststelt dat er toch recht op deze voorziening bestaat, regelt het tweede lid dat de voorziening maximaal vier weken met terugwerkende kracht wordt toegekend.

Het derde lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 2.3.8 en 2.3.9 is dit verder uitgewerkt.

#### Artikel 2.3.8 Kwaliteitseisen jobcoaching

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

#### Artikel 2.3.9 Inzet, duur en intensiteit jobcoaching

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

Onder begeleidingsbehoefte ofwel de intensiteit wordt verstaan we de aard, duur en intensiteit van de begeleiding die de werknemer nodig heeft om te werk te vinden of te behouden. De begeleiding moet ervoor zorgen dat de uitvoering van het werk zo zelfstandig en productief mogelijk gebeurt. Het gaat om systematische begeleiding, die nodig is om de belanghebbende goed en duurzaam in het werk te laten functioneren. Hierbij gaat het ook om de begeleiding van de werkgever en de collega's, net zoals de bijdrage aan de coördinatie/afstemming met begeleiders in andere levenssferen. De intensiteit van de jobcoaching wordt op basis van een jobcoachplan, waarin is onder andere leer- en ontwikkelpunten zijn opgenomen, vertaald naar te behalen doelen.

Er bestaan diverse vormen van begeleiding, die kunnen verschillen in intensiteit: een werknemer kan vanwege de aard van de arbeidsbeperking intensieve ondersteuning nodig hebben, bij functioneren in het werk. Hiervoor is een jobcoach nodig die regelmatig beschikbaar moet zijn. Een jobcoach die direct kan bijvoorbeeld ingrijpen bij een noodsituatie. Bij coaching krijgt de werknemer feedback op zijn handelen of gedrag. Bij training draait het om het aanleren van vaardigheden en het onderhouden ervan. De begeleiding kan gericht zijn op de persoon zelf. Het gaat dan om persoonlijke begeleiding. Het doel is bijvoorbeeld om het zelfvertrouwen te vergroten, de persoon of zijn verzorging te versterken, afspraken te leren nakomen of het leren omgaan met regels en gezagsverhoudingen. De begeleiding kan ook gericht zijn op het uitvoeren van een taak of functie. In dat geval is er sprake van functionele begeleiding. Bij functionele begeleiding gaat om het aanleren van taken.

De begeleiding kan in tijd variëren. In principe heeft begeleiding tot doel de werknemer zo te coachen/trainen dat hij uiteindelijk een taak of functie zelfstandig kan uitvoeren. Het kost vaak veel tijd om taken aan te leren en/of gedrag te trainen. Het gaat dan ook vaak om langdurige begeleiding. Vooral het aanleren van arbeid gerelateerde sociale vaardigheden kost veel tijd. Factoren in de context van de werknemer kunnen bovendien de duur van de begeleiding beïnvloeden. Het gaat in principe altijd om een maatwerk aanpak aansluitend op de mogelijkheden van de werknemer en werkgever.

Jobcoaching is in beginsel een tijdelijke voorziening voor maximaal drie jaar en is gericht op het leren zelfstandig functioneren in een bepaalde functie van personen met een arbeidsbeperking of met een in de persoon gelegen belemmering. Is aansluitend op deze maximale periode, waarbij de inzet en omvang van de jobcoaching halfjaarlijks wordt geëvalueerd, voortzetting van jobcoaching nodig, kan het college de periode op grond van het vijfde lid verlengen. Hierbij kan gedacht kan worden aan tijdelijke problematiek of onbalans in werk- of privésituatie. Dit vraagt per definitie om een maatwerkgerichte beoordeling.



Uiteraard kan ook tijdens een toegekende jobcoachperiode (van zes maanden) een situatie ontstaan waarin de toegekende jobcoaching tijdelijk niet of onvoldoende volstaat. Dat vraagt mogelijk om een flexibele en maatwerkgerichte oplossing, waarin tijdelijk afgeweken moet worden van de toegekende jobcoaching. Het college kan dit in nadere regels uitwerken. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd.

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

#### Artikel 2.3.10 Jobcoaching in natura

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

#### Artikel 2.3.11 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

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

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

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

Het vierde lid maakt transparant dat het college de in de verordening gestelde eisen nader kan uitwerken. Met het vijfde lid wordt duidelijk gemaakt dat het college niet alleen subsidie kan verlenen voor jobcoaching die is bedoeld om de persoon in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren, maar dat de gesubsidieerde jobcoach ook een breder takenpakket kan uitvoeren.

#### Artikel 2.3.12 Interne werkbegeleiding

Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de PW in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de PW bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is. De wijze waarop de subsidie wordt verleend en onder welke voorwaarden wordt in nadere regels vastgesteld.

#### *D. Specifieke bepalingen overige voorzieningen*

#### Artikel 2.3.13 Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 2.1.2 en 2.3.2 onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij in lijn met artikel 2.1.2 de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### Artikel 2.3.14 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap



Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 2.1.2 en 2.3.2. Het college kan dit in nadere regels verder uitwerken.

#### Artikel 2.3.15 Specifieke voorwaarden meeneembare voorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor bestaat geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 2.1.2 en 2.3.2. Het college kan de wijze waarop het de noodzaak en meerwaarde van een voorziening bepaalt in nadere regels uitwerken.

#### Artikel 2.3.16 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de PW wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

### 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 ontstaat 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 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:

de gedragingen hebben plaatsgevonden binnen een periode van dertig dagen; en 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 – voordoet, valt onder recidive; in ieder geval niet onder samenloop.

#### Artikel 3.4 Gedragingen op grond van 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 13. 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 leden aangegeven.

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 misdragingen 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 arbeidsinschaling 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 anderszins 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:

- de duur van de werkloosheid;
- mogelijke (ontwrichtende) gevolgen voor het gezin en sociaal netwerk;
- de tijdelijkheid van de arbeid en de kansen om aansluitend een vaste aanstelling of andere arbeid te krijgen;
- 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 maat-



schappelijk 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 inventarisonderdeel, 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 3.5 Gedragingen IOAW en IOAZ

Eerste en tweede lid. Zie toelichting artikel 3.4, eerste en tweede lid.

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 3.4, 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 3,4, zesde lid.

#### Artikel 3.6 Hoogte en duur van de 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 3.7 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.

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 schuld verliezen van algemeen geaccepteerde arbeid of het recht op een uitkering;  
het niet of te laat aanvragen van een voorliggende voorziening;  
het niet in bezwaar gaan tegen een afwijzing of verlaging van een andere uitkering;  
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 maandelijks 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 maandelijks 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 3.8 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 3.4, 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 3.9 Recidive

Eerste 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.

Tweede 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.



Derde 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.

Vierde 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 3.10 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. Een goed beheer brengt bovendien met zich mee dat ook voortdurend aandacht bestaat voor de bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik. Middels een periodiek uitvoeringsplan op het gebied van handhaving informeert het college de raad periodiek op dit onderwerp.

### Hoofdstuk 4 Inkomensondersteuning en participatievoorzieningen Sociaal Vangnet

#### Paragraaf 1 Inkomensondersteuning

##### Artikel 4.1.1 Aanvullende begripsbepalingen

Dit artikel behoeft geen toelichting.

##### Artikel 4.1.2 Individuele Inkomensvoet

Bij de beoordeling van de individuele inkomensvoet 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 inkomensvoet. Deze regels dienen in ieder geval beval betrekking te hebben op de hoogte van de individuele inkomensvoet 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 inkomensvoet dan bij de PW (bijvoorbeeld een andere wijze van middelenstoets 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 voet vastgelegd, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen een alleenstaande, een alleenstaande ouder en gehuwden.

Het derde lid regelt dat bij gehuwden of ongehuwd samenwonenden in het oog wordt gehouden dat het recht op individuele inkomensvoet 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 inkomensvoet. Voldoet één van hen niet aan deze voorwaarden, dan bestaat voor beiden geen recht op individuele inkomensvoet (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 inkomensvoet. 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 inkomensvoet, komt deze rechthebbende partner





in aanmerking voor een individuele inkomensvoorslag naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden.

Voor alleenstaande ouders en voor gehuwden met de volledige zorg voor een of meer ten laste komende kinderen wordt de uitstroompremie in 2023 en 2024 verhoogd met € 200,-. Deze verhoging geldt per gezin, dus ongeacht het aantal kinderen. Deze tijdelijke maatregel is bedoeld om gezinnen met kinderen financieel extra te ondersteunen.

#### *Paragraaf 2 Participatievoorzieningen Sociaal Vangnet*

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 grotendeels vervallen. De wetgever stelt dat het generieke inkomensbeleid voorbehouden 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.

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 (wijze van) verstrekken 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 deze wijziging op het onderscheid tussen nadere regels en beleidsregels wordt verwezen naar de toelichting op deze wijziging bij artikel 40. Daarbij is ook vermeld waarom die bepalingen expliciet in de verordening zijn vermeld.

#### **Artikel 4.2.1 Aanvullende begripsbepalingen**

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

De financiële positie van inwoners met een (relatief) laag inkomen staat al langere tijd onder druk. De verhoging van de inkomensgrens tot 130% van de bijstandsnorm (onderdeel g) leidt tot een verbetering van hun financiële situatie. Deze verruiming van de inkomensgrens heeft een tijdelijk karakter.

#### **Artikel 4.2.2 Reikwijdte en doelstelling participatievoorzieningen**

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 "Sociaal Vangnet, met oog voor de toekomst 2020-2024". Daarnaast is per 1 januari 2023 de inkomensgrens verhoogd naar 130% van de bijstandsnorm.

In het tweede lid zijn voorzieningen onderscheiden waarmee de maatschappelijke participatie van de doelgroep wordt vergroot. De voorloper van het tegoed als bedoeld in onderdeel a is de strippenkaart, die al jarenlang onderdeel uitmaakt van het minimabeleid. Het tegoed kan worden ingezet bij een groot aantal deelnemende organisaties en bedrijven.

Het kidstegoed is een (extra) tegoed voor kinderen. Het tegoed kan bijvoorbeeld worden besteed voor de aanschaf van schoolspullen of sportartikelen.

Naar aanleiding van de motie "Niet meer watertrappen" van 1 december 2022 is de vergoeding voor zwemlessen voor diploma A uitgebreid naar zwemdiploma B. Deze uitbreiding geldt vanaf 1 januari 2023.

De vergoeding voor zwemles, de tegemoetkoming in het verbruikt verplicht eigen risico en de vergoeding van de verschuldigde leges voor een toegekende gehandicaptenparkeerkaart zijn financiële verstrekkingen. Die worden op declaratiebasis verstrekt omdat de kosten per inwoner kunnen verschillen.

Hoewel een aantal voorzieningen voorziet in een gedeeltelijke financiële vergoeding van zorg-gerelateerde kosten, geldt ook daarvoor dat het volwaardig kunnen participeren in de samenleving centraal staat. Het risico bestaat immers dat inwoners met een laag inkomen niet of niet volwaardig kunnen participeren in de samenleving omdat financiële middelen hiervoor ontbreken. Wanneer die inwoner daarnaast met hoge zorgkosten wordt geconfronteerd, is volwaardig meedoen extra moeilijk.



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 derde lid geeft aan welke onderdelen in ieder geval worden geregeld.

#### Hoofdstuk 5 Schuldhulpverlening

De Wgs is per 1 januari 2021 gewijzigd. Vanaf die datum is de gemeente op grond van de Wgs wettelijk verplicht een beschikking af te geven betreffende de toelating of weigering tot gemeentelijke schuldhulpverlening. De termijn waarbinnen deze beschikking moet worden afgegeven dient in de gemeentelijke verordening opgenomen te worden. Dit hoofdstuk geeft hier verdere invulling aan. Overigens geldt deze verordeningplicht alleen voor het vastleggen van de termijn, de overige vereisten uit de Wgs zijn uitgewerkt in de kaderstelling schuldhulpverlening.

##### Artikel 5.1 Beslistermijn beschikking

De termijn bedraagt maximaal acht weken en vangt aan na het eerste gesprek waarin de schriftelijke of mondelinge hulpvraag wordt vastgesteld, zoals benoemd in artikel 4 van de Wgs. Conform het bepaalde in de Wgs kan een beschikking achterwege blijven als in het eerste gesprek door de inwoner wordt aangegeven af te zien van verdere schuldhulpverlening.

#### Hoofdstuk 6 Bestuurlijke geldschulden

##### Artikel 6.1 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 7 Slotbepalingen

##### Artikel 7.1 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.

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.

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.

##### Artikel 7.2 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 met als doel 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 7.3 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.

Het kan zijn dat deze verordening in individuele gevallen onvoldoende recht doet aan de situatie van de inwoner en bijdraagt aan maatschappelijk onaanvaardbare gevolgen. Op dat moment is het van belang dat het college, gelet op alle omstandigheden, af kan wijken van de verordening en maatwerk kan bieden. Naast de mogelijkheden die hogere wetgeving en de algemene beginselen van behoorlijk bestuur hiertoe bieden, maakt het college gebruik van de door het Instituut voor Publieke Waarden ontwikkelde Waardendriehoek. Door gebruik te maken van dit afwegingskader staan drie waarden centraal in de onderbouwing van de maatwerkoplossing: betrokkenheid (krijgt de inwoner weer grip op zijn leven), legitimiteit (past de oplossing binnen wet- en regelgeving) en rendement (wat zijn de kosten en de baten van de oplossing).

#### Artikel 7.4 Onvoorzienne 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 7.5 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

Met de wetwijziging "Uitvoeren Breed Offensief" is verordeningsplicht uitgebreid. Het is denkbaar dat aan een belanghebbende op grond van de oude verzamelverordening een re-integratievoorziening is toegekend, waarvoor in deze verordening (verplicht) uitgebreidere regels zijn gesteld. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan jobcoaching. Om te voorkomen dat een voorziening in dat geval beëindigd zou moeten worden, is in dit artikel bepaald dat reeds toegekende voorzieningen nog voor een bepaalde duur worden voortgezet. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de voorgaande verzamelverordening. Dit overgangsrecht begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Toegekende voorzieningen op grond van de voorgaande verzamelverordening worden dus in beginsel behouden tot maximaal twaalf maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. 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 persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

#### Artikel 7.6 Inwerkingtreding en citeertitel

De verordening werkt terug tot 1 juli 2023, als gevolg van de wetwijziging "Uitvoeren Breed offensief".