



## Verordening Participatiewet 2024

### HOOFDSTUK 1 BEGRIPSBEPALINGEN

#### Artikel 1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- *Doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;
- *Persoonlijke ondersteuning bij werk*: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid van de wet en begeleiding als bedoeld in artikel 10da van de wet;
- *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;
- *Jobcoaching*: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen die zonder deze ondersteuning niet in staat zijn de opgedragen taken te verrichten en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- *Overige voorzieningen*: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f van de wet;
- *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 wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.
- *Wet*: Participatiewet.

### HOOFDSTUK 2. BELEID EN EVALUATIE

#### Artikel 2 Opdracht college

1. Het college biedt aan personen uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aan en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op de arbeidsinschakeling of enige andere vorm van activering.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de functionele mogelijkheden en capaciteiten van de persoon uit de doelgroep, de goedkoopst adequate oplossing is met het oog op de arbeidsinschakeling of enige andere vorm van activering.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod van ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere beschikbare voorzieningen die in het kader van het sociaal domein of op grond van andere wettelijke regelingen beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af in het plan van aanpak, zoals bedoeld in artikel 44a van de wet, zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de voorziening wordt gewogen. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon 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.
6. Het college biedt uitsluitend een voorziening bij een werkgever aan als hiervoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
7. Het college kan, rekening houdend met de door de raad ter beschikking gestelde middelen,
  - a. één of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen zoals genoemd in hoofdstuk 3;
  - b. een door het college ingestemd subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.;
  - c. het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

8. Het college legt via de reguliere rapportagemomenten verantwoording af aan de Raad over de uitvoering van de Participatiewet. In de beleidscyclus is de toets op doeltreffendheid opgenomen. Beleidsevaluaties en beleidswijzigingen worden gericht ingebracht.

## HOOFDSTUK 3 VOORZIENINGEN

### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan de volgende voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep:
  - a. Voorzieningen gericht op re-integratie met als doel het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid:
    - aanbodversterking (artikel 4)
    - participatieplaats gericht op re-integratie (artikel 5)
    - werkstage (artikel 6)
    - proefplaats (artikel 7)
    - ondersteuning bij leer- en werktraject jongere (artikel 8)
    - scholing (artikel 9)
    - detacheringsbaan (artikel 10)
    - beschut werk (artikel 11)
    - persoonlijke ondersteuning bij werk:
      - jobcoaching (artikel 12)
      - interne werkbegeleiding (artikel 13)
    - meeneembare voorzieningen (artikel 14)
    - vervoersvoorzieningen (artikel 15)
    - een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap
2. 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 persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op voorziening;
  - c. de persoon 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
  - e. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, van de wet;
  - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet langer voldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
  - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
  - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

### Artikel 4. Aanbodversterking

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep activiteiten en/of voorzieningen aanbieden voor zover bij de opstelling van het plan van aanpak kan worden voorzien dat door deze aanbodversterking de kans op betaald werk kan worden vergroot.

2. De in lid 1 genoemde activiteiten en/of voorzieningen kunnen worden ingezet naast de in deze verordening opgenomen voorzieningen.

#### **Artikel 5. Participatieplaats gericht op re-integratie**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand, overeenkomstig artikel 10a van de wet, onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten gericht op re-integratie.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de wet, bedraagt € 600,- per zes maanden op basis van een deelname van 32 uren per week, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De premie, zoals bedoeld in lid 3, wordt in hoogte naar rato vastgesteld als de activiteiten minder dan 32 uren per week bedragen.
5. Het college biedt de persoon die minimaal 6 maanden werkzaamheden, zoals bedoeld in lid 1, verricht en geen startkwalificatie bezit, een voorziening als bedoeld in artikel 9 van deze verordening aan, indien dit bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 6. Werkstage**

1. Het doel van een werkstage kan zijn:
  - het kennis maken met een specifiek werkveld;
  - het opdoen van een eerste werkervaring, en/of:
  - het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
2. In een schriftelijke stageovereenkomst tussen het college, de persoon aan wie de werkstage wordt aangeboden en de stagebiedende partij, wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage;
  - b. de duur van de werkstage en urenomvang per week;
  - c. de te verrichten taken;
  - d. de wijze waarop de begeleiding en evaluatie plaatsvinden;
  - e. indien van toepassing: vergoedingen en waartoe deze strekken.

#### **Artikel 7. Proefplaats**

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet, die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats als bedoeld in artikel 6, eerste lid onderdeel h van de wet, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. De duur van de proefplaatsing is twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden indien:
  - a. in de persoon gelegen factoren een langere periode veroorzaken;
  - b. de werkgever kan aantonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is.
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. de persoon, 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. de persoon niet eerder bij de betreffende werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) heeft gewerkt, stage heeft gelopen of onbeloonde werkzaamheden heeft verricht in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen;
  - d. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als:
  - a. Redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of
  - b. als direct na de proefplaatsing sprake zou zijn van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid van de wet.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt de ziekteperiode voor de toepassing van de maximale periode dat de proefplaatsing mag duren buiten beschouwing gelaten.
6. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal vastgelegd:

- a. dat sprake is van een proefplaats in de zin van artikel 6, eerste lid, onderdeel h van de wet;
- b. het doel van de proefplaatsing;
- c. de duur en de urenomvang per week van de proefplaatsing;
- d. de wijze van begeleiding;
- e. de intentieverklaring dat de werkgever de persoon, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat het uren aantal in het belang van de persoon verlaagd moet worden
- f. dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de persoon een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart van alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schades;
- g. dat de werkzaamheden worden verricht conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen.

### **Artikel 8. Ondersteuning bij leer-werktraject jongere**

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van achttien tot zeventwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben gehaald.

### **Artikel 9. Scholing**

1. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. het is gericht op arbeidsinschakeling, of
  - b. het is gericht op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt, en
  - c. wordt aangeboden door een erkende opleider, waarbij in alle situaties de meest doelmatige scholingsmogelijkheid moet worden benut.
2. Een scholingstraject wordt niet aangeboden aan personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de Participatiewet.
3. Het college kan een persoon een taaltraject gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze de Nederlandse taal niet of niet in voldoende mate beheerst.
4. Een taaltraining voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. het is gericht op het verkrijgen van voldoende taalniveau voor de beoogde uitstroombaan, en
  - b. het taalniveau moet zijn afgestemd zijn op referentieniveau 1F;
  - c. de meest adequate taaltraining dient te worden benut.
5. Het vierde lid is niet van toepassing op personen die volledig zijn ontheven van de arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 9 van de Participatiewet.

### **Artikel 10. Detacheringsbaan**

1. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep 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 uitsluitende geplaatst als hiervoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt,

### **Artikel 11. Beschut werk**

1. Het college biedt beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. Het college biedt beschut werk aan naar de gebleken behoefte en tot maximaal het aantal geraamde werkplekken dat bij ministeriële regeling per kalenderjaar aan de gemeente wordt opgelegd.
3. Het college organiseert zo veel mogelijk beschutte werkplekken bij een reguliere werkgever waaronder begrepen de gemeente zelf.
4. De voorzieningen loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning bij werk, meeneembare voorzieningen, vervoersvoorziening, een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap, dan wel uitsplitsing van taken of aanpassingen in werktempo of arbeidsduur staan open voor personen met een beschutte werkplek.

5. Het college biedt een persoon, zoals bedoeld in lid 1, binnen een door het college ingerichte voorziening beschut werk tijdelijk een beschutte werkplek aan als een beschutte werkplek bij een reguliere werkgever binnen een termijn van zes maanden niet kan worden aangeboden. Het college biedt in deze zes maanden aanbodversterking aan als bedoeld in artikel 4 met als doel het verwerven van een beschutte werkplek bij een regulier werkgever te bevorderen. Blijkt binnen deze periode komen vast te staan dat beschut werk niet meer passend is dan vindt doorgeleiding plaats naar arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.
6. Als het maximum aan jaarlijks geraamde werkplekken is bereikt wordt tot 1 januari van het volgende kalenderjaar een overbruggingsperiode gehanteerd. Het college biedt een persoon als bedoeld in lid 1 gedurende de overbruggingsperiode een participatieplek gericht op het meedoen aan als bedoeld in artikel 18 van deze verordening.
7. Als de dienstbetrekking bij een reguliere werkgever van een persoon bedoeld als in lid 1 wordt beëindigd biedt het college ambtshalve, dan wel op zijn verzoek, een nieuwe beschutte werkplek aan overeenkomstig het tweede lid van dit artikel en met inachtneming van het vierde lid van dit artikel.
8. Blijkt komen vast te staan dat een passende dienstbetrekking enkel- en met uitsluiting van reguliere werkgevers- binnen de voorziening beschut werk aangeboden kan worden dan biedt het college een beschutte werkplek aan binnen de voorziening. Blijkt komen vast te staan dat beschut werk niet meer passend is dan vindt doorgeleiding plaats naar arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.

### **Artikel 12. Jobcoaching**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching ambtshalve of op aanvraag in natura aanbieden of op aanvraag een subsidie toekennen aan de werkgever voor een interne of externe jobcoach.
2. Jobcoaching in natura wordt aangeboden door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of werkzaam bij een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
3. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft biedt het college deze bij voorrang aan.
4. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan worden verleend als:
  - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
  - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
  - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt aangevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
5. In geval van subsidieverlening op grond van het vierde lid hanteert het college 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.
6. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen en voorwaarden zoals vermeld in het programma van eisen, onderdeel van de toelatingsprocedure (Open House) voor Externe Jobcoachvoorzieningen in de arbeidsmarktregio Foodvalley.
7. De in te zetten jobcoaching wordt door het college bepaald op basis van de specifieke werk- en persoonlijke omstandigheden, resulterend in vaststelling door het college van het noodzakelijke zwaarteregime en de te verwachten duur van de inzet van de coaching.
8. Het college kan van de in het zevende lid bedoelde zwaarteregime afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
9. De ondersteuning als bedoeld in het eerste lid kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals in het kader van een werkstage, proefplaats of scholingstraject.

### **Artikel 13. Interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college op aanvraag een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aange- toonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.

2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend bij de doelgroep interne werkbegeleiding aan te bieden.

#### **Artikel 14. Meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan aan een persoon een meeneembare voorziening, dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan, toekennen voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
  - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal zes maanden noodzakelijk om het werk te kunnen uitvoeren;
  - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste zes maanden;
  - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
  - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de persoon of de werkgever en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;
  - e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen naar het oordeel van het college proportioneel te zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van de uitstroomer en er naar oordeel van het college geen sprake is van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd;
2. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de persoon, tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en/of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is

#### **Artikel 15. Vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon indien:
  - a. die persoon door een beperking niet zelfstandig naar de werkplek, opleidingslocatie of re-integratievoorziening kan reizen of door die beperking geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer;
  - b. de vervoersvoorziening uitsluitend strekt tot het reizen van het woonadres naar het bedrijfsadres, opleidingslocatie of locatie waar de re-integratievoorziening wordt aangeboden;
2. De vervoersvoorziening als bedoeld in het eerste lid kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
3. Aan het toekennen van de vervoersvoorziening kan de voorwaarde worden verbonden dat de aanvrager, met door het college aangeboden ondersteuning, zich ontwikkelt naar zelfstandig kunnen gebruiken van vervoer.
4. De hoogte van de vergoeding in geld als bedoeld in het tweede lid is afhankelijk van het aantal keren dat daadwerkelijk wordt gereisd en bedraagt:
  - a. In beginsel het OV-tarief, 2<sup>e</sup> klasse voor de kortste route van het woonadres naar de locatie;
  - b. in geval van gebruikmaking van een privé-auto, de fiscaal vrijgelaten vergoeding per kilometer voor het aantal kilometers via de kortste route van het woonadres naar de betreffende locatie op basis van de ANWB-routeplanner of
  - c. in geval van een noodzakelijk andere vervoersvoorziening dan bedoeld in voorgaande leden, het in de markt reguliere tarief voor de in te zetten specifieke andere vervoersvoorziening.
5. Het college brengt eventueel door de persoon (te) ontvangen andere vergoedingen inzake de reiskosten in mindering op de kosten van de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### **Artikel 16. Intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking**

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

#### **Artikel 17. Zelfstandig beroep**

Het college volgt ten aanzien van een uitkeringsgerechtigde die voornemens is een bedrijf of zelfstandig beroep te beginnen en hierbij ondersteuning nodig heeft van het college de bepalingen van het Besluit Bijstandsverlening Zelfstandigen 2004.

#### **Artikel 18. Participatieplek gericht op meedoen**

1. Het college kan een participatieplek gericht op meedoen opnemen in het plan van aanpak voor zover bij de opstelling van het plan van aanpak kan worden voorzien dat de mogelijkheid bestaat dat de persoon op enig moment in de toekomst algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. De participatie is gericht op het versterken van de zelfredzaamheid van de persoon met als neven-effect een bijdrage leveren aan de Scherpenzeelse gemeenschap. De werkzaamheden betreffen onbetaalde maatschappelijke zinvolle activiteiten.



3. Indien nodig wordt de persoon ondersteund bij het vinden van de in lid 2 genoemde werkzaamheden.

#### **Artikel 19. Loonkostensubsidie gericht op re-integratie**

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die naar de mening van het college een afstand tot de arbeidsmarkt heeft en deze subsidie een bijdrage levert aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt.
2. De duur van de loonkostensubsidie is maximaal 24 maanden.
3. Minimaal één maal per twaalf maanden beoordeelt het college of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker als bedoeld in hetzelfde lid.
4. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt indien:
  - a. de werkgever in de afgelopen 3 jaar voor dezelfde medewerker loonkostensubsidie heeft ontvangen, m.u.v. de situaties waarin het dienstverband voortijdig is beëindigd en de reden hiervan niet aan de werkgever verwijtbaar is;
  - b. hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed en/of er sprake is van verdringing;
  - c. de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer, met uitzondering van mogelijke belastingvoordelen.

### **HOOFDSTUK 4. BIJZONDERE BEPALINGEN BREED OFFENSIEF**

#### **Artikel 20. Toepassingsbereik**

De artikelen 21 en 22 uit dit hoofdstuk zijn van toepassing op de verstrekking van de voorzieningen genoemd in de artikelen 12 tot en met 16.

#### **Artikel 21. De aanvraag**

1. Het college stelt aanvraagformulieren op voor de aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk, de meeneembare voorziening, de vervoersvoorziening en de intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking;
2. Een aanvraag kan bij het college worden ingediend door de persoon ten behoeve waarvan de voorziening wordt aangevraagd of door zijn werkgever;
3. De aanvraag moet binnen acht weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
4. Het college onderzoekt zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen acht weken na ontvangst van de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte.
5. Het college wint een advies in van een deskundige, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
6. Het college bepaalt na overleg met de persoon ten behoeve waarvan de voorziening is aangevraagd, en indien van toepassing, met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het beste kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
7. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden, in daartoe voorkomende gevallen de mogelijkheden om door samenwerking met andere partijen, onder meer op het gebied van (publieke) gezondheid, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn en wonen, te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2 van de wet.
8. Het college legt binnen 15 werkdagen na afronding van het onderzoek de uitkomsten daarvan vast in een onderzoeksverslag.
9. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit besluit samen met het onderzoeksverslag aan de persoon ten behoeve waarvan de voorziening is aangevraagd en, indien van toepassing, aan de werkgever.

#### **Artikel 22. Inhoud beschikking**

1. Het college vermeldt in een beschikking tot toekenning op een aanvraag zoals bedoeld in artikel 21 van deze verordening in ieder geval:
  - a. welke voorziening wordt verstrekt;
  - b. als een subsidie of een vergoeding wordt verstrekt, wat de omvang is van het bedrag en onder welke voorwaarden die wordt verstrekt;
  - c. voor zover aan de orde: de ingangsdatum, de duur en intensiteit;

- d. als de toekenning afwijkt van wat is aangevraagd, de reden van afwijking;
  - e. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Het college vermeldt in een beschikking tot afwijzing van een voorziening op grond van het feit dat er een voorliggende voorziening bestaat, welke voorziening voorliggend is.

### **Artikel 23. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met 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 persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10c, eerste lid onder a van de wet, mits deze aanvraag binnen zes maanden na indiensttreding is ingediend en de aanvraag een werknemer betreft die deel uitmaakt van de doelgroep.
4. Als de aanvraag is gedaan na aanvang van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald op basis van een loonwaardevaststelling op de werkplek.
5. Het college stelt binnen 8 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 wet.
6. Het college wijst een organisatie aan die hem adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.
7. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

## **HOOFDSTUK 5. PREMIES**

### **Artikel 24. Inhoud van de tegenprestatie**

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover de werkzaamheden:

- a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
- c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht; en
- d. niet leiden tot verdringing.

### **Artikel 25. Het opdragen van een tegenprestatie**

1. Het college kan iedere belanghebbende een tegenprestatie opdragen.
2. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
  - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
  - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen;
  - c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;
  - d. als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet daarmee rekening worden gehouden.

### **Artikel 26 Duur en omvang van een tegenprestatie**

De tegenprestatie wordt opgedragen naar vermogen in de vorm van maatwerk.

### **Artikel 27 Mantelzorg**

Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

### **Artikel 28 Geen werkzaamheden voorhanden**

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.





2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat geen werkzaamheden voor handen zijn, beoordeelt het college binnen drie maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

## HOOFDSTUK 6 INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG

### Artikel 29 Indienen verzoek

Een verzoek als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet, wordt ingediend middels een door het college vastgesteld formulier.

### Artikel 30. Langdurig laag inkomen

Een persoon heeft een langdurig laag inkomen als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet als gedurende een periode van drie jaar, de referteperiode, het in aanmerking te nemen inkomen niet hoger is dan 101 procent van de toepasselijke bijstandsnorm.

### Artikel 31. Hoogte individuele inkomenstoelage

1. Een individuele inkomenstoelage bedraagt per kalenderjaar:
  - a. 40 procent van de geldende bijstandsnorm (exclusief vakantietoelage) op maandbasis voor een alleenstaande;
  - b. 40 procent van de geldende bijstandsnorm (exclusief vakantietoelage) op maandbasis voor een alleenstaande ouder;
  - c. 40 procent van de geldende bijstandsnorm (exclusief vakantietoelage) op maandbasis voor gehuwden.
2. Als één van de gehuwden is uitgesloten van het recht op individuele inkomenstoelage ingevolge de artikelen 11 of 13, eerste lid, van de Participatiewet, komt de rechthebbende echtgenoot in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden.
3. Voor toepassing van het eerste en tweede lid is de situatie op de peildatum bepalend.

## HOOFDSTUK 7. AFSTEMMING

### Paragraaf 7.1 Algemene bepalingen over afstemming

### Artikel 32. Het besluit tot opleggen van een maatregel

In het besluit tot het opleggen van een maatregel van de uitkering als bedoeld in de artikelen 9a, twaalfde lid en 18, tweede, vijfde en zesde lid, van de Participatiewet, de artikelen 20 en 38, twaalfde lid, van de IOAW en de artikelen 20 en 38, twaalfde lid, van de IOAZ worden in ieder geval vermeld:

- a. de reden van de maatregel;
- b. de duur van de maatregel;
- c. het bedrag of percentage waarmee de uitkering wordt verlaagd, en
- d. indien van toepassing, de reden om af te wijken van de standaardmaatregel.

### Artikel 33. Horen van belanghebbende

1. Voordat een maatregel wordt opgelegd wordt een belanghebbende in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen.
2. Het horen van een belanghebbende kan achterwege blijven als:
  - a. de vereiste spoed zich daartegen verzet;
  - b. belanghebbende al eerder in de gelegenheid is gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen en zich sindsdien geen nieuwe feiten of omstandigheden hebben voorgedaan;
  - c. het college het horen niet nodig acht voor het vaststellen van de ernst van de gedraging of de mate van verwijtbaarheid, of
  - d. belanghebbende aangeeft hiervan geen gebruik te willen maken.

### Artikel 34. Afzien van maatregel

1. Het college ziet af van een maatregel als:
  - a. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, of
  - b. de gedraging meer dan één jaar voor constatering daarvan door het college heeft plaatsgevonden.
2. Het college kan afzien van een maatregel als het daarvoor dringende redenen conform artikel 16 van de Participatiewet aanwezig acht.
3. Als het college afziet van een maatregel op grond van dringende redenen, wordt een belanghebbende hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld.

### **Artikel 35. Ingangsdatum en tijdvak van een maatregel**

1. Een maatregel wordt toegepast op de uitkering of bijzondere bijstand die is verleend met toepassing van artikel 12 van de Participatiewet over de kalendermaand volgend op de maand waarin het besluit tot het opleggen van de maatregel aan een belanghebbende is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de op dat tijdstip voor die belanghebbende geldende bijstandsnorm.
2. Een maatregel kan met terugwerkende kracht worden toegepast op de uitkering over de periode waarop de gedraging betrekking heeft gehad of over de periode waarin de gedraging heeft plaatsgevonden als een maatregel overeenkomstig het eerste lid niet mogelijk is omdat de uitkering is beëindigd of ingetrokken.
3. Als een maatregel niet of niet geheel ten uitvoer kan worden uitgevoerd als gevolg van de beëindiging of intrekking van de uitkering, wordt de maatregel of dat deel van de maatregel dat nog niet is uitgevoerd, alsnog opgelegd als belanghebbende binnen de termijn, bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel b, opnieuw een uitkering ontvangt.

### **Artikel 36. Berekeningsgrondslag**

1. Een maatregel wordt berekend over de bijstandsnorm.
2. In afwijking van het eerste lid kan een maatregel worden toegepast op de bijzondere bijstand als:
  - a. aan belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van de Participatiewet, of
  - b. de verwijtbare gedraging van belanghebbende in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.
3. Bij toepassing van het tweede lid, onderdeel a, moet in de paragrafen 2, 3 en 4 'bijstandsnorm' worden gelezen als 'bijstandsnorm inclusief de op grond van artikel 12 van de Participatiewet verleende bijzondere bijstand'.
4. Bij toepassing van het tweede lid, onderdeel b, moet in de paragrafen 2, 3 en bij 'bijstandsnorm' worden gelezen als de 'verleende bijzondere bijstand'.

### **Paragraaf 7.2 Niet nakomen van de niet geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling**

#### **Artikel 37. Gedragingen Participatiewet**

Gedragingen van een belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikelen 9, 9a en 55 van de Participatiewet niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. *eerste categorie*: het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of het niet tijdig laten verlengen van de registratie;
- b. *tweede categorie*:
  - 1° het niet of onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet;
  - 2° het onvoldoende nakomen van verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9, eerste lid, of 55 van de Participatiewet, voor zover het gaat om een belanghebbende jonger dan 27 jaar, gedurende vier weken na een melding als bedoeld in artikel 43, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet, voor zover deze verplichtingen niet worden genoemd in artikel 18, vierde lid, van de participatiewet;
  - 3° het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken verplichtingen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder, bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet;
  - 4° het niet of onvoldoende verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie naar vermogen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet;
- c. *derde categorie*: 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 Participatiewet.

#### **Artikel 38. Gedragingen IOAW en IOAZ**

Gedragingen van een belanghebbende waardoor of een verplichting op grond van de artikelen 37 en 38 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 37 en 38 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. *eerste categorie*: het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of het niet tijdig laten verlengen van de registratie;
- b. *tweede categorie*:
  - 1° het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
  - 2° het niet of onvoldoende gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening als bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 36, eerste lid, en artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, voor zover dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van die voorziening;
  - 3° het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder als bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of artikel 38, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - 4° het niet of onvoldoende verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie naar vermogen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel f, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of artikel 37, eerste lid, onderdeel f, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- c. *derde categorie*: het niet of onvoldoende gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, voor zover dit heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van die voorziening.

#### **Artikel 39. Hoogte en duur van de maatregel**

1. De maatregel, bij gedragingen als bedoeld in artikelen 37 en 38 van deze verordening, wordt vastgesteld op:
  - a. 5% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de eerste categorie;
  - b. 10% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de tweede categorie;
  - c. 50% van de bijstandsnorm gedurende een maand bij gedragingen van de derde categorie.
2. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 37 of artikel 38 van deze verordening, opnieuw schuldig maakt aan een gedraging uit dezelfde categorie, wordt telkens de duur en de hoogte van de laatste voor deze categorie gedragingen opgelegde maatregel verdubbeld.
3. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 37 of 38, zich opnieuw schuldig maakt aan een gedraging maar dan van een hogere categorie, wordt de duur en de hoogte van de maatregel die bij deze hogere categorie hoort verdubbeld. Indien een belanghebbende zich opnieuw hieraan schuldig maakt, wordt telkens de maatregel die als laatste hiervoor is opgelegd verdubbeld in hoogte en duur voor zover de hoogte van 100% niet is bereikt en de maatregel niet langer dan drie maanden duurt.

#### **Paragraaf 7.3 Niet nakomen van de geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling**

#### **Artikel 40. Duur maatregel bij schending geüniformeerde arbeidsverplichting**

1. Als een belanghebbende een verplichting als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet niet of onvoldoende nakomt, bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende één maand.
2. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de Participatiewet, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet, bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende twee maanden.

3. Als een belanghebbende zich na toepassing van het tweede lid van dit artikel nogmaals binnen twaalf maanden na bekendmaking van dit besluit schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de wet bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende een periode van drie maanden.
4. Als een belanghebbende zich na toepassing van het derde lid van dit artikel nogmaals binnen twaalf maanden na bekendmaking van dit besluit schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de wet bedraagt de maatregel 100 procent van de bijstandsnorm gedurende een periode van drie maanden.

#### **Artikel 41. Verrekenen maatregel**

1. Het bedrag van de maatregel, bedoeld in artikel 39, wordt toegepast over de maand van oplegging van de maatregel en de volgende twee maanden als bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen.
2. Bij een maatregel als bedoeld in artikel 39, onderdeel a, kan de maatregel worden toegepast over twee maanden waarbij zowel aan de maand van oplegging als aan de daaropvolgende maand de helft van de maatregel wordt toebedeeld.
3. Bij een maatregel als bedoeld in artikel 39, onderdeel b, kan de maatregel worden toegepast over drie maanden waarbij zowel aan de maand van oplegging als aan de twee daaropvolgende maanden een derde van de maatregel wordt toebedeeld.
4. Als sprake is van een maatregel op grond van artikel 18, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet, vindt geen verrekening als bedoeld in het eerste lid plaats.

#### **Paragraaf 7.4 Overige gedragingen die leiden tot een maatregel**

#### **Artikel 42. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid**

1. Als een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet, in die zin dat het vermogen zoals bedoeld in artikel 34 van de wet onverantwoord is besteed, wordt een maatregel opgelegd. De hoogte van de maatregel is 20 procent. De duur van de maatregel is gelijk aan de periode dat, als gevolg van deze gedraging tot een hoger bedrag, eerder of langer een beroep op bijstand wordt gedaan met een maximum van 24 maanden.
2. Als een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet, in die zin dat geen of geen tijdige aanvraag wordt gedaan van een voorliggende voorziening, wordt een maatregel opgelegd van maximaal 100 procent voor de duur van een maand. Onder voorliggende voorziening wordt in dit verband verstaan de voorziening zoals bedoeld in artikel 15 van de wet die voorliggend is voor wat betreft de algemene bijstand. De hoogte van de maatregel wordt afgestemd op de hoogte en de duur van de voorliggende voorziening waarop aanspraak gemaakt had kunnen worden.
3. Als een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet in die zin dat geen beroep meer kan worden gedaan op een passende en toereikende voorliggende voorziening, omdat deze volledig wordt verrekend met een bestuurlijke boete in het kader van het bij herhaling schenden van de inlichtingenplicht, wordt een maatregel opgelegd van 100 procent gedurende de eerste drie maanden, gerekend vanaf de start van de verrekening.
4. Als een belanghebbende geen bezit heeft ter hoogte van maximaal drie maal de voor hem geldende bijstandsnorm, kan hij het college verzoeken de maatregel van het vorige lid te matigen.
5. Als de belanghebbende aantoont geen bezit als bedoeld in lid 4 te hebben matigt het college de maatregel door een maatregel op te leggen van 100 procent gedurende de eerste maand en 20 procent gedurende de tweede en derde maand gerekend vanaf de start van de verrekening.

#### **Artikel 43. Zeer ernstige misdragingen**

1. Als een belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt tegenover personen en instanties die zijn belast met de uitvoering van de Participatiewet als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van die wet, wordt een maatregel opgelegd van:
  - a. 100 procent van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen de in het eerste lid genoemde personen;
  - b. 70 procent van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen materiële zaken en bij mondelinge of schriftelijke bedreigingen gericht tegen de in het eerste lid genoemde personen.
2. Als een belanghebbende zich zeer ernstig misdraagt tegenover het college of zijn ambtenaren, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de IOAW of IOAZ, wordt een maatregel opgelegd van:

- a. 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen de in het eerste lid genoemde personen;
  - b. 70% van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het uitoefenen van fysiek geweld tegen materiële zaken dan wel bij mondelinge of schriftelijke bedreigingen gericht tegen de in het eerste lid genoemde personen.
3. De duur van de maatregel als bedoeld in het eerste en tweede lid wordt telkens verdubbeld, als de belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd, opnieuw schuldig maakt aan een zeer ernstige misdrijving.

#### **Artikel 44. Niet nakomen van overige verplichtingen**

Als een belanghebbende een door het college opgelegde verplichting als bedoeld in artikel 55 van de Participatiewet niet of onvoldoende nakomt, wordt een maatregel toegepast. De maatregel wordt vastgesteld op 10 procent van de bijstandsuitkering gedurende een maand.

#### **Paragraaf 7.5 Samenloop en recidive**

##### **Artikel 45. Samenloop van gedragingen**

1. Als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere in deze verordening of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichtingen, wordt één maatregel opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en duur van de maatregel wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste maatregel is gesteld.
2. Als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere in deze verordening of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichtingen, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke maatregel opgelegd. Deze maatregelen worden gelijktijdig opgelegd, tenzij dit gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van de belanghebbende niet verantwoord is.
3. Als sprake is van één gedraging die schending oplevert van zowel een in deze verordening of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichting als een in artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet genoemde verplichting, wordt geen maatregel opgelegd, voor zover voor die schending een bestuurlijke boete wordt opgelegd.
4. Als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van zowel een in deze verordening of artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet genoemde verplichting als een in artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet genoemde verplichting, waarvoor een bestuurlijke boete kan worden opgelegd, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke maatregel opgelegd, tenzij dit gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van de belanghebbende niet verantwoord is.

##### **Artikel 46. Recidive**

1. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in de artikelen 31, onder b en c, 34, eerste lid, of 36 opnieuw schuldig maakt aan eenzelfde verwijtbare gedraging, wordt telkens de duur van de oorspronkelijke maatregel verdubbeld.
2. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in de artikelen 31 onder a of 34 opnieuw schuldig maakt aan eenzelfde verwijtbare gedraging, wordt telkens de hoogte van de oorspronkelijke maatregel verdubbeld.
3. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een maatregel is toegepast vanwege een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet, bedraagt de maatregel honderd procent van de bijstandsnorm gedurende drie maanden.
4. De uitkering kan niet met meer dan 100 procent per maand worden verlaagd. Indien de som van de percentages van de maatregel meer dan 100 procent bedraagt, wordt de uitkering van de volgende maand verlaagd met het restant van het percentage van de maatregel.

#### **Paragraaf 7.6 Blijvende of tijdelijke weigering IOAW/IOAZ**

##### **Artikel 47. Samenloop bij weigeren uitkering IOAW/IOAZ**

Als het college de uitkering op grond van artikel 20, eerste lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of artikel 20, tweede lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen blijvend of tijdelijk weigert en de gedraging die tot deze weigering heeft geleid tevens op grond van deze verordening tot een maatregel zou kunnen leiden, blijft een maatregel ter zake van die gedraging achterwege.

**Artikel 48. Blijvend en tijdelijk weigeren IOAW- of IOAZ-uitkering**

1. Het college kan de uitkering tijdelijk weigeren naar de mate waarin de belanghebbende inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 van de IOAW of de IOAZ zou hebben kunnen verwerven, als:
  - a. aan de beëindiging van zijn dienstbetrekking een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en een persoon ter zake een verwijt kan worden gemaakt, of
  - b. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van een persoon zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden gevergd.
2. Het college kan de uitkering blijvend weigeren naar de mate waarin de belanghebbende inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 van de IOAW van de IOAZ zou hebben kunnen verwerven, als een persoon:
  - a. nalaat algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden, of
  - b. door eigen toedoen geen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgt.

**HOOFDSTUK 8. HANDHAVING****Paragraaf 8.1 Fraudepreventie- en repressie****Artikel 49. Beleidsplan hoogwaardige handhaving**

1. Het college stelt een beleidsplan met betrekking tot handhaving vast. Daarin wordt in ieder geval vastgelegd welke preventieve en repressieve maatregelen worden genomen respectievelijk gericht op het voorkomen of het bestrijden van fraude.
2. De preventieve maatregelen zijn gericht op het vroegtijdig informeren van (toekomstige) klanten en het optimaliseren van de dienstverlening.
3. De repressieve maatregelen zijn gericht op het vroegtijdig constateren en afhandelen van fraude en geconstateerde fraude daadwerkelijk sanctioneren.

**Artikel 50. Validering van gegevens**

1. Het college onderzoekt de bij de aanvraag en heronderzoeken overlegde gegevens.
2. Het college voert bestandsvergelijkingen uit waarbij actuele gegevens worden gecontroleerd. Op grond hiervan kunnen bijstandsuitkeringen na verificatie aan veranderde omstandigheden worden aangepast.

**Paragraaf 8.2 Gevolgen van het schenden van de inlichtingenplicht****Artikel 51. Boete**

1. Indien belanghebbende gevraagd dan wel ongevraagd, onjuiste, onvolledige, niet tijdig of in het geheel geen inlichtingen verstrekt, die van belang zijn of kunnen zijn voor de hoogte, de duur of de voortzetting van de bijstand of arbeidsinschakeling, legt het college een boete op, onverminderd de mogelijkheid tot terugvordering van de eventueel ten onrechte ontvangen bijstand.
2. De hoogte van de boete wordt vastgesteld op basis van het benadelingsbedrag, de mate van verwijtbaarheid, de ernst van de overtreding en de omstandigheden van betrokkene zelf:
  - a. maximaal 25% van het benadelingsbedrag bij verminderde verwijtbaarheid;
  - b. maximaal 50% van het benadelingsbedrag bij normale verwijtbaarheid;
  - c. maximaal 75% van het benadelingsbedrag bij grove schuld;
  - d. maximaal 100% van het benadelingsbedrag bij het opzettelijk overtreden van de inlichtingenplicht.

**Artikel 52. Terugvordering**

1. Bijstand die ten onrechte of tot een te hoog bedrag is verleend als gevolg van het niet nakomen van de inlichtingenplicht zoals omschreven in artikel 17 van de Participatiewet wordt teruggevorderd overeenkomstig de beleidsregels Terugvordering en Verhaal.
2. De wijze van terug- en invordering en het geheel of gedeeltelijk afzien daarvan worden vastgelegd in de beleidsregels Terugvordering en Verhaal.

**Artikel 53. Aangifte bij het Openbaar Ministerie**

Als het fraudebedrag de aangiftengrens sociale zekerheidsfraude overschrijdt, wordt door of namens het college proces - verbaal opgemaakt en aangifte gedaan bij het Openbaar Ministerie, onverminderd de mogelijkheid tot terugvordering van de ten onrechte ontvangen bijstand.



### Paragraaf 8.3 Controle

#### Artikel 54. Controle tijdens en na beëindiging van de bijstand

Het college voert heronderzoeken uit om de rechtmatigheid van de uitkering te controleren, evenals onderzoeken naar de reden van beëindiging van de uitkering, binnen door het college nader te bepalen termijnen en neemt op basis daarvan besluiten met betrekking tot de rechtmatigheid van de uitkering en de wederzijds tussen het college en de belanghebbende resterende verplichtingen en de afhandeling daarvan.

#### Artikel 55. Controlemiddelen

1. In het beleidsplan met betrekking tot handhaving kan het college de wijze van controle beschrijven en de handelwijze bij inconsistenties;
2. Het college maakt ter controle voorts gebruik van bestandsvergelijkingen met actuele gegevens en van samenloopsignalen die daaruit voortkomen;
3. Het college onderzoekt overige signalen en tips die relevant zijn voor het recht op bijstand.

### HOOFDSTUK 9. SLOTBEPALINGEN

#### Artikel 56 Intrekken oude verordening

De Participatieverordening 2019 gemeente Scherpenzeel wordt ingetrokken

#### Artikel 57 Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening 2019 gemeente Scherpenzeel, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening 2019 gemeente Scherpenzeel voor de duur:
  - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
3. De Participatieverordening 2019 gemeente Scherpenzeel blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste en tweede lid.

#### Artikel 58 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als Verordening Participatiewet 2024

*Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van 28 maart 2024*

*B.S. van Ginkel-Schuur*  
Griffier

*M.C. Teunissen-Willemsen*  
voorzitter

## TOELICHTING

### Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen. Het is daarbij van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college aanbiedt.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet).

De regels dienen aandacht te besteden aan de wijze waarop, rekening houdende met de persoonlijke omstandigheden, ten behoeve van de doelgroep en doelgroep loonkostensubsidie, wordt voorzien in de integraliteit van de geboden ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a en tweede lid, onderdelen a en g, en 10 eerste lid, van de Participatiewet).

#### **Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging ‘Breed offensief’**

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer “Breed offensief” maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel was daar een wetswijziging voor nodig. 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. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de Participatiewet, is neergelegd in hoofdstuk 4 van de verordening. Daarmee wordt het uit de wet voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

#### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

### **Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen**

#### **Artikel 1. Begrippen**

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

#### *Doelgroep*

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet is verleend;

- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden);

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Voor personen die onder de genoemde wetten vallen gelden de vanuit de betreffende wetten voortvloeiende leeftijdscriteria. Leeftijdscriteria zijn niet van toepassing op niet-uitkeringsgerechtigden. Hiervoor gelden de criteria 1) geregistreerd staan als werkloze werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en 2) voor de arbeidsinschakeling aangewezen zijn op een door het college aangeboden voorziening. Het laatste gaat op voor de persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt die niet zelfstandig en op eigen kracht de afstand tot de arbeidsmarkt kan overbruggen, bijvoorbeeld omdat een handicap of stoornis het verwerven van arbeid belemmert.

#### *Interne werkbegeleiding*

Interne werkbegeleiding is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een interne werkbegeleider. Een interne werkbegeleider is een directe collega van een werknemer met een beperking die hem bij de dagelijkse werkzaamheden begeleidt omdat hij zonder die begeleiding niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Het moet hierbij gaan om, in verband met de beperking, meer dan gebruikelijke begeleiding. Om als interne werkbegeleider in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men de vaardigheden heeft om de begeleiding op een kwalitatief verantwoorde manier te kunnen bieden. De wetgever spreekt in dit verband van opgeleide collega's, niet zijnde jobcoaches, die persoonlijke ondersteuning op de werkvloer verlenen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 56).

#### *Jobcoaching*

Jobcoaching is een vorm van persoonlijke ondersteuning bij werk die wordt geboden door een jobcoach. Een jobcoach is een erkende deskundige die een werknemer met een beperking en/of zijn werkgever methodische ondersteuning biedt, zodat de werknemer een passende baan kan vinden en behouden. Om als jobcoach in het kader van de verordening te kunnen worden beschouwd is het noodzakelijk dat men voldoet aan een aantal eisen die er op zijn gericht om de professionaliteit en de kwaliteit van de jobcoaching te waarborgen.

#### *Overige voorzieningen*

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet moeten er in de verordening regels opgenomen worden voor een drietal specifieke voorzieningen die bedoeld zijn voor personen met een arbeidsbeperking. Het gaat om vervoersvoorzieningen, noodzakelijke intermediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen.

#### *Persoonlijke ondersteuning bij werk*

Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de Participatiewet moet in samenhang met artikel 8a, tweede lid, onderdeel e en artikel 10da, van de Participatiewet worden begrepen als een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op het verkrijgen, verrichten en behouden van arbeid. In de memorie van toelichting bij artikel 8a, tweede lid, onderdeel e, van de Participatiewet wordt eerst aangegeven dat de gemeenteraad een breed aanbod van beschikbare instrumenten moet opnemen in de verordening. Vervolgens wordt alleen nader ingegaan op de jobcoach. De begrippen persoonlijke ondersteuning en jobcoach zijn evenwel niet identiek. Het begrip persoonlijke ondersteuning is ruimer. Het kan bij persoonlijke ondersteuning zowel gaan om een gekwalificeerde expert (jobcoach) als om een getrainde persoon die binnen het bedrijf zorgdraagt voor de dagelijkse werkbegeleiding (ook wel een "Harrie" genoemd). Combinaties van beiden zijn ook mogelijk (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 9).

## **Hoofdstuk 2 Beleid en evaluatie**

### **Artikel 2. Opdracht college**

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, en werkgevers van deze personen, in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe deze rekening houdend met omstandigheden, zoals de zorgtaken, en 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 de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

#### *Rekening houden met omstandigheden en beperkingen*

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, tweede tot en met zesde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening houdt. Deze bepalingen zijn van toepassing bij de beoordeling van elke voorziening die het college op grond van de verordening kan inzetten en dienen in de afwegingen over het inzetten ervan te worden meegenomen.

#### *Afstemming*

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

Het derde lid bepaalt dat het college zorgt voor een voldoende diversiteit aan voorzieningen. In de verordening in een breed aanbod aan voorzieningen beschreven. Deze zijn niet limitatief beschreven. Artikel 4 van de verordening biedt de ruimte om ook ondersteuning en voorzieningen aan te bieden, die niet in de verordening zijn omschreven: Re-integratie is maatwerk.

Het vierde lid regelt afstemming binnen het gemeentelijke sociale domein. Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, van de Participatiewet 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.

#### *Verslag doeltreffendheid*

Verslaggeving naar de raad gaat via de reguliere rapportagemomenten binnen de planning & control-cyclus en de afgesproken kwartaalrapportages over de uitvoering van de arbeidsmarkttoeleiding, waaronder begrepen de kwartaalrapportages van het Werkgeversservicepunt Regio Foodvalley.

### **Hoofdstuk 3 Voorzieningen**

#### **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**

Lid 1: De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. 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 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).

#### *Weigeringsgronden*

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan weigeren en in welke gevallen dat kan. De weigeringsgronden in deze bepaling zijn niet uitputtend, omdat voor een aantal voorzieningen er 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 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 het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

### *Beëindigingsgronden*

Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt in artikel 3 derde lid sub c 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. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

NB: De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 4 Aanbodversterking**

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. 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 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).

### **Artikel 5 Participatieplaats gericht op re-integratie**

De participatieplaats gericht op re-integratie is geregeld in de wet (artikel 10a lid 1 van de wet). Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt: Voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. Het college kan enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden. Niet-uitkeringsgerechtigden worden dus uitgesloten van deze voorziening.

### *Additionele werkzaamheden*

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 werkteerrein 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 participatieplaats leent zich ervoor, vanwege het karakter ervan, om te combineren met een vorm van scholing. De wet bepaalt dat het college na 6 maanden scholing of opleiding aanbiedt aan die persoon die geen startkwalificatie bezit en de scholing of opleiding bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### *De duur van de participatieplaats*

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Deze maximale periode zegt ook veel over de veronderstelde afstand tot de arbeidsmarkt. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente 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 Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).



### *Premie*

De leden 3 en 4 regelen de premie. De wet schrijft voor dat de persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats recht heeft op een premie voor het eerst na 6 maanden en vervolgens iedere 6 maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, lid 6, van de wet). 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, lid 1, sub d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, lid 2, sub j, van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens € 600 per 6 maanden voor een deelname van 32 uur per week, naar rato te verlagen als voor minder uren activiteiten worden verricht.

### **Artikel 6. Werkstage**

Zoals uit artikel 3 opgemaakt kan worden kan het college een werkstage aanbieden als de werkstage naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsmarkttoeleiding.

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

### *Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring*

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten. Wordt er meer dan een onkostenvergoeding gegeven dan dient rekening gehouden te worden met verrekening met de uitkering.

### *Doel van de werkstage*

Het eerste lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan twee doelen hebben. In de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

In het tweede lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

### **Artikel 7 Proefplaats**

Volgens artikel 8a, tweede lid, onder d, van de Participatiewet moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven 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 tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55).

### **Artikel 8 Ondersteuning bij leer-werktraject jongere**

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:



- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden.

Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

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 Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

### **Artikel 9 Scholing**

Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (artikel 1, onder f, van de Leerplichtwet 1969).

Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Lid 1 sub a: met gericht op arbeidsinschakeling wordt bedoeld dat de scholing arbeidsmarktrelevant is, dus gericht op kansberoepen of beroepen die nieuw ontstaan vanwege de economische transitie(s). Gelet moet worden op de meest doelmatige scholingsmogelijkheid. Als het doel van arbeidsinschakeling kan worden bereikt met een scholingsduur van (maximaal) 1 jaar dan is dit te prefereren boven scholingsmogelijkheden die langer duren.

Het halen van een startkwalificatie is niet een doel op zich: ook het behalen van certificaten, of het kunnen overleggen van deelnamebewijzen kan voldoende zijn om de stap naar de arbeidsmarkt te maken. Praktijkleren biedt in dit verband ook mogelijkheden.

Lid 2: personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Leden 3 tot en met 5: het gaat hier om het verbeteren van de beheersing van de Nederlandse taal. Het niveau 1F relateert aan in Nederland opgroeiende personen. Het niveau B1 aan anderstaligen. Noemen van 'de beoogde uitstroombaan' heeft te maken met het kunnen leren beheersen van vaktaal, wat los kan staan van het niveau.

Bij de bepalingen rondom taalonderwijs wordt aangesloten bij de bepalingen in het kader van de Wet taaleis (artikel 18b van de Participatiewet).

Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar het oordeel van het college de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling van de persoon in het arbeidsproces. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de wet.

### **Artikel 10 Detacheringsbaan**

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep 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. Die derde 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 inhoud van het werk.

### **Artikel 11 Beschut werk**

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste

lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Artikel 11 is een weerslag van het beleid dat het college hanteert rond beschut werk. Uitgangspunt is een dienstbetrekking op de reguliere arbeidsmarkt. De inspanning om dit te bereiken kan intensief zijn. Daarom is er in de verordening een termijn van 6 maanden aanbodversterking opgenomen. Mocht er binnen deze termijn geen mogelijkheden zijn gecreëerd om regulier te werken dan is het alternatief een dienstbetrekking binnen de voorziening Beschut Werk BV. Ook met het verkrijgen van deze dienstbetrekking is het mogelijk dat de werknemer op de langere duur doorstroomt naar regulier werk. Als dit niet meer tot de mogelijkheden behoort dan biedt de Beschut Werk BV voldoende waarborgen om te kunnen werken in een beschutte omgeving.

Het is ook mogelijk dat beschut werken (op enig moment) niet meer kan. Dan volgt warme overdracht naar de dagbesteding WMO.

### **Artikel 12. Jobcoaching**

De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Met 'eigen jobcoach' wordt in de Edese situatie (ook) bedoeld de gecertificeerde jobcoaches die werkzaam zijn bij Werkkracht.

Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach).

Met het bepaalde in het derde lid wordt gestimuleerd dat jobcoaching door het college bij voorkeur (bij voorrang) 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.

In het vierde 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 voor werkgevers zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Reïntegratiebesluit.

Het zesde lid is een uitwerking van artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 2, van de Participatiewet, 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.

Het vijfde 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 bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente. Daarbij is als eis opgenomen dat het door het college vastgestelde tarief toereikend moet zijn om jobcoaching in te kopen. 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.

In het zevende lid is sprake van een zwaarteregime. Bij het bepalen van het zwaarteregime wordt richtinggevend aangesloten bij de indeling in zwaarteregimes die het UWV hanteert (licht, middel en zwaar). Dit is een herkenbare manier van werken voor werkgevers die ook gebruik maken van jobcoaching ingezet via het UWV.

Het achtste lid bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in het zevende lid zwaarteregime. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

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

Uit het Breed Offensief volgt dat er specifieke regels worden gesteld met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning bij werk en de overige voorzieningen, waaronder begrepen regels rond de aanvraag, de inhoud van de beschikking en de toekenning. Deze *specifieke* regels hebben een plaats gekregen in een apart hoofdstuk van de verordening, hoofdstuk 4.

#### **Artikel 13 Interne werkbegeleiding**

Artikel 13 gaat over persoonlijke ondersteuning door een intern werkbegeleider. Artikel 8a, tweede lid, onder e, onderdeel 1, van de Participatiewet in combinatie met artikel 10, derde lid, onder b, van de Participatiewet 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 en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald. Het college kan subsidie verlenen voor kosten van interne werkbegeleiding als deze kosten de gebruikelijke kosten van werkbegeleiding overstijgen. Belangrijk criterium is dus wat gebruikelijk is, en wat boven het gebruikelijke uitgaat.

In het tweede lid wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden.

#### **Artikel 14 Meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet 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 is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, enzovoort. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn.

In de verordening worden in het nieuwe artikel 14, conform de Modelverordening van de VNG, de subleden e en f opgenomen:

- Artikel 14 lid 1 sub e (nieuw): bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn, wordt onder andere betrokken: de kosten van de meeneembare voorziening, de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd), de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken, de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening. Hierbij speelt artikel 2, tweede lid, van deze verordening (de bepaling over de goedkoopst adequate voorziening) ook een rol.
- Artikel 14 lid 1 sub f (nieuw): in artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken over meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon ergens kan werken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deuropener of een traplift. We spreken dan over werkplekaanpassingen die niet voldoen aan de definitie van een meeneembare voorziening in het eerste lid en waarvoor de werkgever heeft zorg te dragen op grond van de ARBO-wetgeving. In de wetsgeschiedenis wordt weliswaar gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20). Desondanks is het, gezien het voorgaande, nadrukkelijk niet de bedoeling dat op grond van dit artikel werkplekaanpassingen worden verstrekt respectievelijk vergoed.

#### **Artikel 15 Vervoersvoorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de Participatiewet 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 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 toe te kennen voorziening respectievelijk vergoeding vormt, in lijn met artikel 2, tweede lid van deze verordening, de goedkoopst adequate voorziening het uitgangspunt.

In het derde lid van artikel 15 is bepaald dat de vervoersvoorziening kan worden toegekend onder voorwaarde dat de aanvrager ondersteuning aanvaard van het college om op termijn zelfstandig van het vervoer gebruik te maken. Niet uitgesloten wordt dat een aanvrager ontwikkelmogelijkheden heeft om op termijn zelfstandig te reizen. Het college biedt in dat geval de ondersteuning aan om de aanvrager zover te brengen.

#### **Artikel 16 Intermediaire activiteit bij visuele of motorische beperking**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de Participatiewet 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. Het begrip intermediaire activiteit is een abstract begrip maar komt neer op de hulp of begeleiding voor bepaalde taken die de persoon door visuele of motorische handicap niet goed zelf kan doen. 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.

#### **Artikel 17 Zelfstandig beroep**

Dit artikel spreekt voor zich.

#### **Artikel 18 Participatieplaats gericht op meedoen**

De Participatiewet kent de participatieplaats gericht op meedoen niet. Het college acht het van belang om in de verordening op te nemen dat de Edese inwoner, die deel uitmaakt van de doelgroep van de participatiewet, een participatieplaats gericht op meedoen verwerft. Doorgaans gaat het hier om (georganiseerd) vrijwilligerswerk. Het betreft inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt waarbij de participatieplaats bijdraagt aan het verkorten van de afstand tot de arbeidsmarkt. Het college kan de inwoner helpen met het vinden van een dergelijke participatieplaats.

#### **Artikel 19 Loonkostensubsidie gericht op re-integratie**

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De in artikel 19 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling en is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar is bedoeld om werknemers die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn, zich te ontwikkelen binnen een arbeidsrelatie. Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125).

Het gaat hier niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet). Ook moet de loonkostensubsidie onderscheiden worden van de wettelijke mogelijkheid om een forfaitaire loonkostensubsidie te betalen aan een werkgever voor maximaal 6 maanden (artikel 10d lid 1 sub b en lid 5), binnen welke tijd een loonwaardemeting kan worden uitgevoerd.

In het eerste lid is omschreven wie hiervoor in aanmerking komt, in het tweede lid de maximale duur, waarbij (lid 3) halverwege de periode een herbeoordeling plaats vindt en in het vierde lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen.

#### *Weigeringsgronden*

Het vijfde lid bevat de weigeringsgronden. De loonkostensubsidie kan alleen worden verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer zonder subsidie ook wel kan worden aangenomen, bijvoorbeeld vanwege de krapte op de arbeidsmarkt, wordt de subsidie niet verstrekt. Het is aan het college om te bepalen of er een noodzaak tot subsidieverlening aanwezig is met het oog op de arbeidsinschakeling van de kwetsbare of uiterst kwetsbare werknemer.

### **Hoofdstuk 4 Bijzondere bepalingen Breed Offensief**

#### **Algemeen**

De wetswijziging per 1 juli 2023 in het kader van het Breed Offensief beoogt meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Er worden specifieke regels gesteld rond de voorzieningen waarop inwoners met een arbeidsbeperking een beroep kunnen doen. Een aantal specifieke voorzieningen kunnen met de wetswijziging ook aangevraagd worden door de werkgever. De wetgever hecht er belang aan dat naast de werknemer ook de werkgever meer weet waar hij of zij aan toe is. Daarom krijgt het college de opdracht om regels te stellen rond de aanvraag (artikel 20 van de verordening), de inhoud van de beschikking (artikel 21 van de verordening) en het proces rond de loonkostensubsidie

voor werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon (artikel 22 van de verordening).

#### **Artikel 20 Het toepassingsbereik**

De artikelen 21 en 22 hebben uitsluitend betrekking op de persoonlijke ondersteuning (artikelen 12 en 13), de meeneembare voorziening (artikel 14), de vervoersvoorziening (artikel 15) en de intermediaire activiteit (artikel 16). Rode draad is de werkzoekende of werknemer die zonder deze ondersteuning een dienstbetrekking niet kan aangaan of behouden. De ondersteuning is gericht op de werkplek of het kunnen bereiken hiervan. De wetgever heeft het van belang geacht hiervoor specifieke bepalingen in een verordening te laten opnemen om zo veel mogelijke helderheid en eenduidigheid te scheppen, ook ten behoeve van werkgevers, die een aanvraagmogelijkheid krijgen voor deze specifieke voorzieningen.

#### **Artikel 21 De aanvraag**

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 Participatiewet “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”.

Er is een termijn gesteld aan de aanvraag. Het derde 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 heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake is van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is.

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 Participatiewet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het zevende lid van artikel 20 van de verordening 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. Hoewel de wetgever regels stelt specifiek met het oog op de persoon, die persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan de persoon opgedragen taken nodig heeft omdat de persoon zonder die ondersteuning niet in staat zou zijn die taken te verrichten, is in deze verordening de integrale aanpak ook geborgd voor inwoners die niet uitsluitend tot deze doelgroep behoren. Die borging is vastgelegd in artikel 2 lid 4 van de verordening.

#### **Artikel 22 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet 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 Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

#### **Artikel 23 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 Participatiewet). 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 Participatiewet 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. In artikel 10d Participatiewet wordt een termijn van 6 maanden genoemd, én de achtergrond van de werknemer, namelijk dat deze 6 maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking:

- a. deelnam aan:
  - 1° het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
  - 2° het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra; of
  - 3° de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., eerste lid, onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsopleiding; dan wel
- b. een persoon was als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a. Dit is de doelgroepbepaling voor ondersteuning door het college bij arbeidsinschakeling.

Het vijfde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

De loonwaardebepaler wordt door het college ingekocht door middel van een aanbesteding al dan niet in regionaal verband. De organisatie die de aanbesteding wint is de organisatie die in het zesde lid wordt bedoeld dan te zijn aangewezen door het college.

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

## **HOOFDSTUK 5. TEGENPRESTATIE**

### ***Algemene toelichting***

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Het gaat bij het verrichten van een tegenprestatie om een bijdrage aan de samenleving; zoals de regering het formuleert: het principe van wederkerigheid: iemand ontvangt een uitkering om te voorzien in de noodzakelijke kosten van het bestaan waartegen over een bijdrage aan de samenleving staat. Daarbij is van belang dat maatschappelijk actief zijn kan bijdragen aan het welbevinden van de uitkeringsgerechtigde.

### ***Individuele omstandigheden***

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem verwacht wordt (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

### ***Geen tegenprestatie***

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is niet van toepassing op een belang-



hebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet). Mantelzorg geldt in Scherpenzeel ook als een vorm van tegenprestatie. Als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten verricht of vrijwilligerswerk, wordt daar wat betreft de gevraagde omvang van de tegenprestatie rekening mee gehouden.

#### *Afstemmen*

Net als bij het niet nakomen van de arbeids- en re-integratieverplichting geldt voor het niet nakomen van de tegenprestatie dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig de gemeentelijke verordening (hoofdstuk 6 van deze verordening)

#### *Tegenprestatie is geen re-integratie-instrument*

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49-50). De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie-instrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering.

#### *Verordeningsplicht*

De Wet maatregelen WWB legt de gemeenteraad de verplichting op om bij verordening regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze verordeningsopdracht is neergelegd in artikel 8a, eerste lid, onderdeel b Participatiewet. Het is aan de gemeente om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen (zie TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6).

#### **Artikelsgewijze toelichting**

##### **Artikel 24. Inhoud van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 24 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het college dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem wordt verwacht (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

#### *Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden*

In artikel 24, eerste lid, van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die binnen de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30).

#### *Tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing*

De tegenprestatie mag niet worden ingezet in het kader van de re-integratie. De tegenprestatie mag bovendien niet direct gericht zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt en is dan ook niet bedoeld als re-integratie-instrument. Het betreffen werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Reguliere werkzaamheden kunnen daarom niet als tegenprestatie worden ingezet. De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Het uitgangspunt werk boven uitkering staat voorop. Dit volgt uit artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet en de parlementaire geschiedenis (zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14).

##### **Artikel 25. Het opdragen van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden de aard, duur en omvang van de aan de uitkeringsgerechtigde op te leggen tegenprestatie. Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49).

#### *Geen tegenprestatie*

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet).

De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet) De verplichting tot tegenprestatie is niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

#### *Factoren opdragen tegenprestatie*

In artikel 25, tweede lid, van deze verordening is neergelegd met welke factoren het college rekening moet houden bij het opdragen van een tegenprestatie. Deze factoren worden hierna toegelicht.

#### *Tegenprestatie 'naar vermogen'*

De werkzaamheden die als tegenprestatie ingezet worden, moeten naar vermogen door een belanghebbende verricht kunnen worden. De term 'naar vermogen' heeft betrekking op de mogelijkheden waarover een belanghebbende beschikt om deze werkzaamheden te verrichten. Immers, niet alle onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kunnen worden opgedragen aan elke uitkeringsgerechtigde (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30).

Bij het opdragen van de tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding en werkervaring (Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171). Hierbij wordt rekening gehouden met het fysieke en psychische vermogen van een belanghebbende. Bij het opdragen van de tegenprestatie dient het college maatwerk te leveren. Voorts wordt bij het opdragen van een tegenprestatie rekening gehouden met praktische omstandigheden zoals reistijd, beschikbaarheid van kinderopvang en/of belanghebbende al maatschappelijke activiteiten verricht.

#### *Persoonlijke wensen en kwaliteiten belanghebbende*

Bij het opdragen van de verplichting tot tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke wensen en kwaliteiten van belanghebbende. De regering vindt het immers belangrijk dat een belanghebbende invloed heeft op de keuze van de activiteiten (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 47). Belanghebbende kan zelf ideeën aandragen voor de als tegenprestatie te verrichten werkzaamheden. Het college kan in beleidsregels bepalen wanneer een belanghebbende zijn keuze voor het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteit kenbaar maakt aan het college. Het college beoordeelt de door belanghebbende zelf aangedragen ideeën en kan besluiten om het voorstel van belanghebbende over te nemen en die werkzaamheden in te zetten als tegenprestatie. Uiteraard moet die werkzaamheid voldoen aan het bepaalde bij of krachtens artikel 24 van deze verordening en moet die werkzaamheid beschikbaar zijn. Het college is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, legt het college een werkzaamheid op. Het is immers aan het college, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.

#### *Maatschappelijke activiteiten en vrijwilligerswerk door belanghebbende*

Het college houdt er bij het opdragen van de plicht tot tegenprestatie rekening met het eventuele gegeven dat een belanghebbende al maatschappelijk actief is (TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6). Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit verricht, kan het college in bepaalde gevallen besluiten deze maatschappelijke activiteit aan te merken als tegenprestatie. Ook kan de omstandigheid dat een belanghebbende maatschappelijke activiteit verricht, ertoe leiden dat hiermee rekening wordt gehouden bij het vaststellen van de tegenprestatie, met name de duur en de omvang van de tegenprestatie. Een voorbeeld van maatschappelijke activiteiten zijn: de zorg voor een ouder of een gehandicapt kind. Het college beoordeelt de maatschappelijke activiteiten en houdt daarbij rekening met de duur en omvang. Dit geldt ook voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Het college kan ook besluiten vrijwilligerswerk aan te merken als tegenprestatie. Omdat vrijwilligerswerk veelzijdig van aard is, is geen begripsomschrijving opgenomen.

#### **Artikel 26. Duur en omvang van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon

op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. In Scherpenzeel wordt maatwerk toegepast, dit betekent dat in goed overleg met belanghebbende wordt bepaald voor welke uren per week en gedurende welke periode de belanghebbende de tegenprestatie levert.

De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen in de regel beperkt te zijn. Dat betekent dat het college steeds een afweging maakt op basis van de situatie in welke mate een tegenprestatie verlangd kan worden (TK 2013-2014, 33 801, nr. 30).

Het is van belang dat de duur beperkt is. Het opdragen van de tegenprestatie tot aan het einde van de uitkering is in ieder geval niet beperkt in duur en in omvang.

Bovendien is het verstandig de tegenprestatie relatief gering in omvang en duur in te zetten om aan de veilige kant van de internationale bepalingen met betrekking tot het verbod op dwangarbeid en verplichte arbeid te blijven (artikel 4 EVRM).

#### **Artikel 27. Mantelzorg**

Artikel 27 van de verordening bepaalt dat indien een belanghebbende mantelzorg verricht dit wordt aangemerkt als tegenprestatie. De regering heeft deze mogelijkheid uitdrukkelijk benoemd in de nota van wijzigingen met betrekking tot de Wet maatregelen WWB (TK 2013-2014, 33801, nr. 24, p. 6)

#### **Artikel 28. Geen werkzaamheden voorhanden**

Artikel 28, eerste lid, van deze verordening bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. Indien het college besluit geen tegenprestatie op te leggen omdat geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn, wordt binnen drie maanden een heronderzoek uitgevoerd om te beoordelen of op dat moment wel maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn.

### **HOOFDSTUK 6. INDIVIDUELE INKOMENSTOESLAG**

#### ***Algemene toelichting***

Aan de bijstand ligt het uitgangspunt ten grondslag dat het normbedrag, bedoeld ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan met inbegrip van een component reservering, in beginsel toereikend is. Toch kan de financiële positie van mensen die langdurig op een minimuminkomen zijn aangewezen onder druk komen te staan als er na verloop van tijd geen enkel perspectief lijkt te zijn om door inkomen uit arbeid het inkomen te verhogen. Om die reden is bij de invoering van de Wet werk en bijstand (hierna: WWB) in 2004 de langdurigheidstoeslag in het leven geroepen. Sinds 1 januari 2009 is de langdurigheidstoeslag gedecentraliseerd. Ook is de langdurigheidstoeslag sinds die datum een bijzondere vorm van (categoriale) bijzondere bijstand. Per 1 januari 2015 vervangt de individuele inkomensvoet de langdurigheidstoeslag. Sindsdien is het verlenen van de toeslag geen gebonden bevoegdheid meer, maar een discretionaire bevoegdheid. Dit betekent dat het college een individuele inkomensvoet kan verlenen als een persoon voldoet aan de voorwaarden daarvoor. Het college kan in beleidsregels aangeven welke groepen niet in aanmerking komen voor individuele inkomensvoet en in welke gevallen personen uitzicht hebben op inkomensverbetering. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan personen aan wie in de referentieperiode een maatregel is opgelegd wegens een schending van een arbeidsverplichting of een re-integratieverplichting of aan personen die uit het door het Rijk bekostigd onderwijs volgen.

#### ***Vast te leggen regels in verordening***

De individuele inkomensvoet is niet gerelateerd aan bepaalde kosten. Het is een inkomensondersteunende maatregel voor bepaalde personen die langdurig een laag inkomen hebben en daarbij, gelet op de omstandigheden van die persoon, geen uitzicht hebben op inkomensverbetering (artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet). Bij verordening moeten regels vastgesteld worden over het verlenen van een individuele inkomensvoet als bedoeld in artikel 36 van de Participatiewet. Deze regels moeten in ieder geval betrekking hebben op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begrippen 'langdurig' en 'laag inkomen'. Op grond van dit hoofdstuk is geen sprake van een laag inkomen bij een inkomen hoger dan 101% van de toepasselijke bijstandsnorm. Daarnaast moet bij verordening de hoogte van de individuele inkomensvoet bepaald worden. Het college kan in (wetsinterpretierende) beleidsregels aangeven wanneer sprake is van 'geen uitzicht op inkomensverbetering'. Gelet op de tekst van artikel 8, tweede lid, van de Participatiewet hoeft dit criterium niet te worden vastgelegd in de verordening. Bij de beoordeling van het criterium 'geen uitzicht op inkomensverbetering' moet het college rekening houden met de omstandigheden van de persoon. In artikel 36, tweede lid, van de Participatiewet is bepaald dat tot die omstandigheden in ieder geval worden gerekend:

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

#### ***Wijziging leefvorm***

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

#### ***Artikelsgewijze toelichting***

##### **Artikel 29. Indienen verzoek**

De Wet maatregelen WWB heeft artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet dusdanig gewijzigd dat een persoon een verzoek tot verlening van individuele inkomensvoetstuk kan indienen. Voorheen was de langdurigheidstoelag alleen op aanvraag verkrijgbaar. Onder aanvraag wordt verstaan: een verzoek van een persoon, een besluit te nemen (artikel 1:3, derde lid, van de Awb). Een aanvraag dient in beginsel schriftelijk te worden ingediend (artikel 4:1 Awb).

Om onduidelijkheid te voorkomen over de wijze waarop het verzoek moet worden ingediend, bepaalt artikel 29 van deze verordening dat het verzoek moet worden gedaan middels een standaardformulier. Een eerder ingediend verzoek kan bij de beoordeling van een vervolgsjaak ook als zodanig worden aangemerkt. Een verzoek wordt dan gezien als een aanvraag zoals bedoeld in afdeling 4.1.1 van de Awb. Het gaat dan om een schriftelijke aanvraag (artikel 4:1 van de Awb) die wordt ondertekend door de aanvrager en ten minste de naam en het adres van de aanvrager bevat, de dagtekening en een aanduiding van de beschikking die wordt gevraagd (artikel 4:2, eerste lid, van de Awb). De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn en waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen (artikel 4:2, tweede lid, van de Awb). Een mondeling verzoek kan hiermee dus niet worden aangemerkt als een verzoek om individuele inkomensvoetstuk zoals bedoeld in artikel 36 van de Participatiewet.

##### **Artikel 30. Langdurig laag inkomen**

Van belang bij het bepalen wat een langdurig laag inkomen is, is wat onder 'langdurig' en onder 'laag' wordt verstaan.

#### *Langdurig*

De door de gemeenteraad vastgestelde langdurige periode voorafgaand aan de peildatum, wordt aangeduid als referentieperiode.

#### *Laag inkomen*

Een inkomen is laag als het niet hoger is dan 101% van de toepasselijke bijstandsnorm. Dat betekent dat voor de vaststelling van de hoogte van het inkomen rekening gehouden moet worden met de kostendelersnorm.

De vraag of het inkomen van een persoon gedurende de referentieperiode niet hoger is dan het langdurig lage inkomen van 101% van de toepasselijke bijstandsnorm, zal niet al te rigide mogen worden beoordeeld. Een marginale overschrijding van dit lage inkomen moet worden genegeerd<sup>1</sup>. Gaat het inkomen van een persoon gedurende (een deel van) de referentieperiode de toepasselijke bijstandsnorm maandelijks met ongeveer € 5 of meer (het meerdere kent geen maximum) te boven, dan is geen sprake meer van een marginale overschrijding van de bijstandsnorm die niet aan toekenning van een individuele inkomensvoetstuk in de weg staat. Er is immers geen sprake van een incidentele geringe overschrijding van de bijstandsnorm of van te verwaarlozen bedragen van enkele eurocenten<sup>2</sup>. De beoordeling of het inkomen aan die eis voldoet vindt per kalenderjaar plaats.

##### **Artikel 31. Hoogte individuele inkomensvoetstuk**

Bij de hoogte van de individuele inkomensvoetstuk wordt onderscheid gemaakt tussen een alleenstaande, een alleenstaande ouder en gehuwden en de aanwezigheid van kinderen. Hierbij wordt de van toepassing zijnde norm gehanteerd exclusief de vakantietoelag.

#### *Gehuwden*

Bij gehuwden moet in het oog worden gehouden dat het recht op individuele inkomensvoetstuk de gehuwden gezamenlijk toekomt. Worden personen op de peildatum als gehuwden aangemerkt, dan moeten beide gehuwden voldoen aan de voorwaarden van artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet. Voldoet één van hen niet aan deze voorwaarden, dan bestaat voor beiden geen recht op individuele inkomensvoetstuk<sup>3</sup>.

1 ) CRvB 19-08-2008, nrs. 06/1163 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BE8918 en CRvB 15-02-2011, nr. 08/5141 WWB, ECLI:NL:CRVB:2011:BP5532.

2 ) (CRvB 27-03-2012, nr. 10/2488 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW0068 en CRvB 31-07-2012, nr. 12/1825 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BX7178.

3 ) CRvB 13-07-2010, nr. 08/2345 WWB, ECLI:NL:CRVB:2010:BN2529.

Is één van de echtgenoten uitgesloten van het recht op individuele inkomenstoelage, anders dan vanwege het niet voldoen aan de voorwaarden van artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet, dan komt de rechthebbende partner wel in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage. Het gaat hier om een partner die op een van de in artikelen 11 of 13, eerste lid, van de Participatiewet genoemde gronden geen recht heeft op bijstand. Als slechts één partner recht heeft op individuele inkomenstoelage, komt deze rechthebbende partner in aanmerking voor een individuele inkomenstoelage naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden. Dat is geregeld in het tweede lid.

## **HOOFDSTUK 7. AFSTEMMING**

### ***Algemene toelichting***

#### *Rechten en plichten in de Participatiewet*

De gemeente heeft een verantwoordelijkheid met betrekking tot de invulling van de rechten en plichten van bijstandsgerechtigden. Mede gelet op de rechtszekerheid van een bijstandsgerechtigde moet het gemeentelijk beleid vastgelegd worden in een verordening. Rechten en plichten zijn echter twee kanten van één medaille. Het recht op algemene bijstand is altijd verbonden aan de plicht zich in te zetten om weer onafhankelijk te worden van de uitkering.

Artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet spreekt over het afstemmen van de bijstand en de daaraan verbonden verplichtingen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van een belanghebbende. In deze bepaling wordt benadrukt dat het vaststellen van de hoogte van de uitkering en de daaraan verbonden verplichtingen voor bijstandsgerechtigden maatwerk is. Daarbij moet recht worden gedaan aan de individuele situatie en de persoonlijke omstandigheden van bijstandsgerechtigden. Artikel 18, tweede lid, van de Participatiewet legt een directe koppeling tussen de rechten en plichten van uitkeringsgerechtigden: het recht op een uitkering is altijd verbonden aan de plicht zich in te zetten om weer onafhankelijk te worden van de uitkering. Dit betekent dat de vaststelling van de hoogte van de uitkering niet alleen afhangt van de toepasselijke uitkeringsnorm en de beschikbare middelen van de bijstandsgerechtigde, maar ook van de mate waarin de verplichtingen worden nagekomen. De inspanningen die van de bijstandsgerechtigde naar vermogen kunnen worden verwacht, spelen ook een rol.

Wanneer het college tot het oordeel komt dat een bijstandsgerechtigde zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, verlaagt het de uitkering. Er is dus geen sprake van een bevoegdheid, maar van een verplichting. Alleen wanneer iedere vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, ziet het college af van een dergelijke maatregel. Het college moet niettemin bij de vaststelling van de maatregel rekening houden met de persoonlijke omstandigheden en de individueel vastgestelde verplichtingen. Het college kan dan ook van een maatregel afzien als het college daartoe zeer dringende redenen aanwezig acht.

Met ingang van 1 januari 2015 zijn in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet geüniformeerde arbeidsverplichtingen opgenomen. Voor schending van deze verplichting geldt dat de bijstand in beginsel moet worden verlaagd met honderd procent gedurende één tot drie maanden. In de verordening wordt de duur van de maatregel vastgelegd (artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet).

Is afgezien van een maatregel wegens het ontbreken van elke vorm van verwijtbaarheid, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van bepalingen ten aanzien van recidive deze gedraging mee te tellen. Is vanwege de afstemming op grond van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet of vanwege dringende redenen afgezien van het opleggen van een maatregel, dan is daarin geen reden gelegen om de betreffende gedraging buiten beschouwing te laten in geval van recidive.

Het college beoordeelt uiterlijk drie maanden na de datum van de beschikking of de omstandigheden en het gedrag van belanghebbende aanleiding geven de beslissing te herzien (artikel 18, derde lid, van de Participatiewet). Bij een dergelijke herbeoordeling hoeft niet opnieuw een besluit te worden genomen, waarbij alle feiten en omstandigheden opnieuw tegen het licht worden gehouden. Het heeft slechts als doel vast te stellen of belanghebbende tussentijds (binnen de periode waarover de maatregel zich uitstrekt) blijkt heeft gegeven van een zodanige gedragsverandering of dat sprake is van een zodanige wijziging van omstandigheden, dat aanleiding bestaat de eerder opgelegde maatregel in zwaarte of duur bij te stellen<sup>4</sup>. Artikel 18, derde lid, van de Participatiewet is naar oordeel van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid niet van toepassing als sprake is van schending van een van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen (artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet). Ten aanzien van geüniformeerde arbeidsverplichtingen is artikel 18, elfde lid, van de Participatiewet van toepassing. Verschil tussen artikel 18, derde lid, en artikel 18, elfde lid, van de Participatiewet is dat artikel 18, elfde lid, pas wordt toegepast als belanghebbende daarom vraagt.

4 ) CRvB 19-04-2011, nr. 10/4882 WWB, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ3002.



Een maatregel krachtens de afstemmingsverordening is een punitieve sanctie voor zover de maatregel wordt opgelegd omdat belanghebbende zich zeer ernstig heeft misdragen<sup>5</sup>. Als een betreffende gedraging ook een strafbaar feit oplevert, kan belanghebbende hier strafrechtelijk voor worden vervolgd. Deze maatregel en de strafvervolging kunnen alleen naast elkaar bestaan als sprake is van juridisch te onderscheiden feiten. Bijvoorbeeld: belanghebbende beledigt opzettelijk een ambtenaar. Strafrechtelijk bezien kan een geldboete worden opgelegd of een gevangenisstraf van ten hoogste drie maanden. Daarnaast is sprake van zich zeer ernstig misdragen zoals bedoeld in artikel 9, zesde lid, van de Participatiewet op grond waarvan de bijstand kan worden verlaagd.

In andere gevallen waarin een maatregel wordt opgelegd krachtens de afstemmingsverordening is sprake van een repertoire sanctie (bijvoorbeeld bij schending arbeidsverplichting). Als een betreffende gedraging ook een strafbaar feit oplevert, kan belanghebbende hier strafrechtelijk voor worden vervolgd. De maatregel en de strafvervolging kunnen naast elkaar bestaan omdat het hier gaat om een repertoire maatregel en een punitieve sanctie.

#### *Niet verlenen van medewerking*

Het niet verlenen van medewerking zal niet snel aanleiding geven tot verlaging van de bijstand. Het belangrijkste voorbeeld van de medewerkingsplicht is het toestaan van een huisbezoek. In de praktijk zal het niet toestaan van een huisbezoek echter leiden tot beëindiging of intrekking van het recht op bijstand omdat het recht op bijstand niet kan worden vastgesteld. Het verlagen van de bijstand is in dat geval niet aan de orde. Het niet voldoen aan een oproep om op een bepaalde plaats en tijd te verschijnen in verband met arbeidsinschakeling valt ook onder het niet voldoen aan de medewerkingsplicht. In de praktijk betreft het echter veelal oproepen voor gesprekken om bepaalde inlichtingen te verstrekken zodat het niet verschijnen dan wordt gezien als het niet nakomen van de inlichtingenplicht. Daarom is ervoor gekozen het niet verlenen van medewerking zoals bedoeld in artikel 17, tweede lid, van de Participatiewet niet als maatregelwaardige gedraging op te nemen in deze verordening.

#### *Schenden van de inlichtingenplicht*

De bestuurlijke boete is per 1 januari 2013 opnieuw ingevoerd in de Wet werk en bijstand (thans: Participatiewet), IOAW en IOAZ. Deze moet worden opgelegd bij een schending van de inlichtingenplicht en komt in de plaats van de verlaging van de bijstand. Met ingang van 1 januari 2017 komt artikel 60b van de Participatiewet te vervallen over de verrekening van een recidiveboete. Door deze wijziging dient het college te allen tijde de beslagvrije voet te respecteren.

Per 1 juli 2011 is dit hoofdstuk ook van toepassing op de verlening van bijstand op grond van het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz). Het gaat hierbij primair om de verlening van algemene bijstand voor het levensonderhoud en de in de jaarnorm opgenomen bijzondere bijstand voor hoge woonkosten en premie arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het begrip jaarnorm staat in artikel 1, onderdeel g van de Bbz.

#### ***Artikelsgewijze toelichting***

##### **Artikel 32. Het besluit tot opleggen van een maatregel**

Het verlagen van een uitkering op grond van deze verordening vindt plaats door middel van een besluit. Tegen dit besluit kan een belanghebbende bezwaar en beroep indienen. In dit artikel is aangegeven wat in het besluit in ieder geval moet worden vermeld. Deze eisen vloeien rechtstreeks voort uit de Awb en dan vooral uit het motiveringsvereiste. Het motiveringsvereiste houdt onder andere in dat een besluit kenbaar is en van een deugdelijke motivering is voorzien.

##### **Artikel 33. Horen van belanghebbende**

Op grond van afdeling 4.1.2 van de Awb is in een aantal gevallen het horen van de belanghebbende verplicht bij de voorbereiding van een besluit. Deze hoorplicht geldt echter niet bij de voorbereiding van besluiten, die betrekking hebben op een financiële aanspraak (artikel 4:12 Awb).

In het kader van het zorgvuldigheids- en evenredigheidsbeginsel (zoals geformuleerd in artikel 3:2 en 3:4 Awb) wordt in het eerste lid van dit artikel het horen van de belanghebbende, in beginsel voorgeschreven, voordat een maatregel wordt toegepast.

Het tweede lid bevat een aantal uitzonderingen op de hoorplicht.

##### **Artikel 34. Afzien van maatregel**

Afzien van een maatregel

Het afzien van het opleggen van een maatregel "indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt", is overgenomen uit artikel 18, negende lid, van de Participatiewet. Aangenomen moet worden dat hiervan

5 ) CRvB 31-12-2007, nrs. 06/4510 WWB, ECLI:NL:CRVB:2007:BC1811, CRvB 29-07-2008, nrs. 07/2262 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BD9023, CRvB 19-08-2008, nrs. 07/2416 WWB e.a.,



uitsluitend sprake is bij evidente afwezigheid van verwijtbaarheid<sup>6</sup>. Het is aan het college te beoordelen of elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt aan het betreffende gedrag. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een maatregel, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van recidive deze gedraging mee te tellen. Is vanwege de afstemming op grond van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet van een maatregel afgezien dan is daarin geen reden gelegen om de betreffende gedraging buiten beschouwing te laten in geval van recidive.

Een andere reden om af te zien van het opleggen van een maatregel is dat de gedraging te lang geleden heeft plaatsgevonden (verjaring). Omwille van de effectiviteit ("lik op stuk") is het nodig dat een maatregel spoedig nadat de gedraging heeft plaatsgehad, wordt opgelegd.

Om deze reden regelt artikel 34, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening dat het college geen maatregelen oplegt voor gedragingen die langer dan één jaar geleden hebben plaatsgevonden. Dit heeft tevens als voordeel dat een uitkeringsgerechtigde niet te lang in onzekerheid wordt gehouden over de vraag of het college overgaat tot het opleggen van een maatregel.

#### *Afzien van verlagen in verband met dringende redenen*

In het tweede lid is geregeld dat kan worden afgezien van het opleggen van een maatregel als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. De verordening stelt een algemene verplichting tot het opleggen van een maatregel voorop. Uitzonderingen moeten echter mogelijk zijn als voor de belanghebbende onaanvaardbare consequenties zouden optreden. 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 situatie 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 zwaarwegende 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 verlagen van een uitkering.

#### *Afzien verlagen ook mogelijk bij geüniformeerde arbeidsverplichtingen*

De wet schrijft bij overtreding van een geüniformeerde arbeidsverplichting een afstemming voor van honderd procent van de bijstand gedurende één tot drie maanden. Op grond van artikel 18, tiende lid, van de Participatiewet moet het college een op te leggen maatregel of een opgelegde maatregel afstemmen op de omstandigheden van een belanghebbende en diens mogelijkheden om middelen te verwerven. Dit als - volgens het college - dringende redenen daartoe noodzaken, gelet op bijzondere omstandigheden. Op grond van bijzondere omstandigheden kan het college besluiten de maatregel op een lager niveau, voor een kortere duur of op nul vast te stellen.

#### *Schriftelijke mededeling in verband met recidive*

Het doen van een schriftelijke mededeling in een beschikking dat het college afziet van het opleggen van een maatregel wegens dringende redenen is van belang in verband met eventuele recidive (artikel 34, derde lid). Het opleggen van een maatregel bij recidive is geregeld in paragraaf 5 van deze verordening.

#### *Schriftelijke waarschuwing*

Er kunnen zich situaties voordoen waarbij een maatregel van de bijstandsuitkering als onrechtvaardig wordt ervaren. Dit lid strekt ertoe de gemeente de mogelijkheid te bieden bij een dergelijke overtreding van het verlagen van de bijstandsuitkering af te zien en in plaats daarvan een schriftelijke waarschuwing te geven. Gekozen is voor een bevoegdheid van het geven van een schriftelijke waarschuwing, omdat de mogelijkheid aanwezig moet blijven een sanctie te treffen, als de concrete situatie daartoe aanleiding geeft.

#### **Artikel 35. Ingangsdatum en tijdvak van een maatregel**

Het verlagen van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt, is de gemakkelijkste methode van het opleggen van een maatregel. Dan hoeft niet te worden overgegaan tot herziening van de uitkering en terugvordering van het te veel betaalde bedrag. In de praktijk zal dit meestal inhouden dat een maatregel wordt opgelegd met ingang van de eerste dag van de kalendermaand, die volgt op de kalendermaand waarin het besluit bekend is gemaakt. Voor de berekening van de hoogte van de maatregel moet worden uitgegaan van de voor die maand geldende bijstandsnorm.

#### *Verlagen met terugwerkende kracht*

Het is niet altijd mogelijk om een lopende uitkering af te stemmen. In die gevallen kan de maatregel met terugwerkende kracht te worden toegepast. Het afstemmingsbesluit dat in dat geval wordt genomen,

6 ) CRvB 24-07-2001, nr. 99/1857 NABW, ECLI:NL:CRVB:2001:AD4887.

is een bijzondere vorm van herziening van de uitkering. Het besluit leidt namelijk tot te veel verstrekte uitkering. De uitkering die op grond van het afstemmingsbesluit te veel is verstrekt kan met toepassing van artikel 58, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet worden teruggevorderd. Afstemming met terugwerkende kracht is echter niet altijd mogelijk. Als alle uitkering over de betreffende periode is ingetrokken en teruggevorderd, resteert er niets meer om af te stemmen. Is geen duidelijke datum te koppelen aan de gedraging van een belanghebbende of is de maatregel het gevolg van een gedraging voorafgaande aan de aanvraag, dan is verlagen met terugwerkende kracht evenmin mogelijk en kan de maatregel uitsluitend naar de toekomst toe worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan het nalaten om voldoende te solliciteren.

#### *Verlaging uitvoeren op nieuwe uitkering*

Een maatregel kan niet los worden gezien van het recht op bijstand. Het opleggen van een maatregel is niet mogelijk als een belanghebbende geen recht op bijstand (meer) heeft<sup>7</sup>. Als een maatregel niet of niet geheel 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. Het college moet wel rekening houden met de vervaltermijn voor het opleggen van een maatregel zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel b.

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.<sup>8</sup>

### **Artikel 36. Berekeningsgrondslag**

#### *Bijstandsnorm*

In het eerste lid is het uitgangspunt vastgelegd dat een maatregel wordt berekend over de bijstandsnorm. Onder de bijstandsnorm wordt verstaan de wettelijke norm, inclusief gemeentelijke toeslag of verlaging en inclusief vakantietoeslag.

#### *Bijzondere bijstand*

In het tweede lid is bepaald dat een maatregel ook kan worden toegepast op de bijzondere bijstand als aan een belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van de Participatiewet. Personen tussen de 18 en 21 jaar ontvangen een lage jongerennorm, die indien noodzakelijk wordt aangevuld door middel van aanvullende bijzondere bijstand in de kosten van levensonderhoud. Als een maatregel uitsluitend op de lage jongerennorm wordt opgelegd, zou dit leiden tot rechtsongelijkheid ten opzichte van de 21-jarigen. Daarom is in het derde lid, onderdeel a, geregeld dat de berekeningsgrondslag in dat geval bestaat uit de bijstandsnorm inclusief de verleende bijzondere bijstand op grond van artikel 12 van de Participatiewet.

Op grond van het tweede lid, onderdeel b, is het mogelijk dat het college in incidentele gevallen een maatregel oplegt over de bijzondere bijstand. Er moet dan wel een verband bestaan tussen de gedraging van een belanghebbende en zijn recht op bijzondere bijstand. Een maatregel kan uitsluitend worden opgelegd als daadwerkelijk bijzondere bijstand is verstrekt.

Dit hoofdstuk biedt geen ruimte om een maatregel toe te passen op een individuele inkomenstoelag.

### **Artikel 37. Gedragingen Participatiewet**

De artikelen 31 en 33 moeten in onderlinge samenhang worden gelezen. In artikel 31 worden schendingen van verplichtingen uit de Participatiewet geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die zijn genoemd in artikel 31 zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën wordt in artikel 33 een gewicht toegekend in de vorm van een verlagingspercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging meer concrete gevolgen heeft voor het niet verkrijgen van betaalde arbeid.

#### *Niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen*

De verwijtbare gedragingen omvatten zowel het niet als het onvoldoende nakomen van diverse verplichtingen. Artikel 18, tweede lid, van de WWB zoals dat luidde vóór 1 januari 2015 bepaalt dat het college moest afstemmen als een belanghebbende de verplichtingen "niet of onvoldoende nakomt". Met het huidige artikel 18, tweede lid, van de Participatiewet wordt dit gewijzigd in "het niet nakomen van de verplichtingen". Het woord "onvoldoende" valt hiermee weg. Gemeend wordt dat de wetgever

7 ) CRvB 07-08-2012, nr. 10/3435 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BX3978.

8 ) CRvB 08-09-2009, nrs. 07/6337 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2009:BJ7732 en CRvB 07-12-2010, nr. 09/1094 WWB, ECLI:NL:CRVB:2010:BO6721.

hiermee echter geen inhoudelijke wijziging heeft beoogd en dat dit moet worden gelezen als het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen. Om onduidelijkheid hierover te voorkomen is daarom in artikel 31 neergelegd dat sprake is van een verwijtbare gedraging bij het niet of onvoldoende nakomen van de verplichtingen.

*Het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen (onderdeel c)*

Deze verwijtbare gedraging is niet aan de orde voor zover het gaat om het niet naar vermogen proberen te verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid als dit het gevolg is van een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet. In artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet staan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen. Voor schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting geldt een apart afstemmingsregime: verlaging van de bijstand met honderd procent gedurende een in de afstemmingsverordening vastgelegde duur van ten minste een maand en ten hoogste drie maanden (artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet). In deze verordening is de duur vastgelegd in artikel 34.

Er is dus geen sprake van een verwijtbare gedraging zoals bedoeld in artikel 31, onder c, als het niet naar vermogen proberen te verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid voortvloeit uit een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet zoals:

- het niet verkrijgen of niet behouden van kennis en vaardigheden die noodzakelijk zijn voor het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, en
- het belemmeren van het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging en gedrag.

*Inspanningen in eerste vier weken na de melding*

De plicht tot arbeidsinschakeling geldt vanaf datum melding (zie artikel 9, eerste lid, van de Participatiewet). Specifiek voor personen jonger dan 27 jaar geldt dat zij worden beoordeeld op hun inspanningen in de eerste vier weken na de melding (artikel 43, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet). Is geen enkele inspanning verricht, dan bestaat op grond van artikel 13, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet geen recht op bijstand. Zijn er wel inspanningen verricht, maar naar het oordeel van het college onvoldoende, dan verlaagt het college de uitkering. De verlaging kan in principe al worden toegepast op basis van de grondslagen zoals genoemd in artikel 30 van deze verordening. Een aparte grondslag is strikt genomen niet noodzakelijk. Het zou wellicht zelfs tot verwar- ring kunnen leiden als het bijvoorbeeld gaat om een belanghebbende die in de vijfde of zesde week na de melding de fout in gaat. Desalniettemin is het niet of onvoldoende verrichten van inspanningen vanwege de herkenbaarheid toch als aparte gedraging genoemd opgenomen in de af- stemmingsverordening (zie artikel 31, tweede lid, onderdeel b).

**Artikel 38. Gedragingen IOAW en IOAZ**

De artikelen 38 en 39 moeten in onderlinge samenhang worden gelezen. In artikel 38 worden schendingen van verplichtingen uit de IOAW en IOAZ geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die zijn genoemd in artikel 38, zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën wordt in artikel 39 een gewicht toegekend in de vorm van een verlagingspercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte. Een gedraging wordt ernstiger geacht naarmate de gedraging meer concrete gevolgen heeft voor het niet aanvaarden, verkrijgen of behouden van betaalde arbeid.

**Artikel 39. Hoogte en duur van de maatregel**

Zie voor de verlagingswaardige gedragingen de toelichting bij de artikelen 31 en 32. Er is gekozen voor een afstemmingsregime bij gedragingen zoals bedoeld in de artikelen 31 en 32 dat afwijkt van de maatregel bij schending van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet. Dit ondanks dat enkele van de in de artikelen 31 en 32 ge- noemde gedragingen verwant zijn aan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen.

**Artikel 40. Duur maatregel bij schending geüniformeerde arbeidsverplichting**

De eerste keer dat het college een verwijtbaar niet naleven van een geüniformeerde arbeidsverplichting vaststelt, bedraagt de maatregel honderd procent van de bijstandsnorm gedurende een maand. Bij recidive van een geüniformeerde verplichting wordt de duur van de maatregel (verlaging) verdubbeld. Bij de tweede en derde recidive wordt bepaald dat de maatregel 100% gedurende een periode van drie maanden bedraagt.

**Artikel 41. Verrekenen maatregel**

Het college heeft de mogelijkheid om bij een verlaging van de bijstand wegens schending van een ge- üniformeerde arbeidsverplichting, de maatregel te verrekenen. Dit 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, van de Participatiewet). Wanneer belanghebbende tot inkeer komt, wordt de maatregel stopgezet en ontvangt belanghebbende weer de volledige uitkering (artikel 18, elfde lid, van de Participatiewet). Het gaat hier om een facultatieve bepaling.

#### *Verrekenen bij bijzondere omstandigheden*

Er is voor gekozen gebruik te maken van de mogelijkheid tot het verrekenen van het bedrag van de maatregel bij een eerste schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting (of een herhaalde schending buiten de recidivetermijn) als bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen. Hierbij kan worden gedacht aan:

- vergroting schuldenproblematiek;
- (dreigende) huisuitzetting;
- afsluiting van gas en elektriciteit.

#### *De maand van oplegging*

In het eerste, tweede en derde lid wordt gesproken over de "maand van oplegging". Deze term is overgenomen uit artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet. Met de "maand van oplegging" wordt in dit hoofdstuk bedoeld: de maand waarin het besluit aan belanghebbende is bekend gemaakt.

#### *Toedeling over twee maanden bij lichte overtredingen*

Is sprake van een lichte overtreding van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan kan worden verrekend over twee maanden. Van een lichte overtreding is sprake bij schending van een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, onderdelen b, f en g, van de Participatiewet. Bij een dergelijke overtreding wordt de bijstand verlaagd met honderd procent gedurende een maand. Aan de maand van oplegging en aan de daaropvolgende maand wordt de helft van het bedrag van de maatregel toebedeeld. Dit betekent dat in de maand van oplegging van de maatregel en de daaropvolgende maand de inhouding in beginsel vijftig procent bedraagt (artikel 35, tweede lid, van deze verordening).

#### *Toedeling over drie maanden bij zware overtredingen*

Is sprake van een zware overtreding van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan kan worden verrekend over drie maanden. Van een zware overtreding is sprake bij schending van een gedraging zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, onderdeel a, c, d, e en h, van de Participatiewet. Bij een dergelijke overtreding wordt de bijstand verlaagd met honderd procent gedurende twee maanden. Aan de maand van oplegging en aan de twee daaropvolgende maanden wordt een derde van het bedrag van de verlagings toebedeeld. Dit betekent dat in de maand van oplegging van de maatregel en de daaropvolgende maanden de inhouding in beginsel 66,67 procent bedraagt (artikel 41, derde lid, van deze verordening).

#### *Geen verrekening bij niet aanvaarden of behouden algemeen geaccepteerde arbeid*

In het vierde lid is bepaald dat als sprake is van een maatregel op grond van artikel 18, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet, geen verrekening plaatsvindt zoals bedoeld in artikel 41, eerste lid. Het betreft het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid. Deze keuze is gebaseerd op de zwaarte van de gedraging.

#### *Geen verrekening bij recidive*

Is sprake van een tweede of volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen de recidivetermijn, dan is verrekenen van de maatregel niet mogelijk. Artikel 41 bepaalt immers dat verrekenen uitsluitend mogelijk is bij een gedraging zoals bedoeld in artikel 39 van deze verordening én als sprake is van bijzondere omstandigheden. Recidive is niet geregeld in artikel 40, maar in artikel 46, derde lid, van deze verordening en artikel 18, zesde, zevende en achtste lid, van de Participatiewet. Daarom is verrekenen bij recidive niet mogelijk.

#### *Geen verrekening bij maatregel wegens schending andere gedragingen*

Verrekening bij maatregelen voor schendingen van andere gedragingen dan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen, is niet mogelijk. Dit volgt uit artikel 41 van deze verordening en artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet.

### **Artikel 42. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid**

Aan de Participatiewet ligt het beginsel ten grondslag dat iedereen in eerste instantie in zijn eigen bestaans(kosten) dient te voorzien. Pas wanneer dat niet mogelijk is, kan men een beroep doen op bijstand. Hoofregel is dus dat iedereen alles zal moeten doen en nalaten om een beroep op bijstand te voorkomen. Leidt een gedraging ertoe dat belanghebbende eerder, langer of voor een hoger bedrag is aangewezen op bijstand, dan is veelal sprake van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. Hiervan is in ieder geval sprake bij de volgende gedragingen (als die ertoe leiden dat belanghebbende eerder, langer of voor een hoger bedrag is aangewezen op bijstand):

- het te snel interen van vermogen;
- het door eigen schuld verliezen van het recht op een uitkering;
- het door eigen schuld te laat aanvragen van een voorliggende voorziening.

In eerste lid wordt een relatie gelegd tussen de hoogte en de duur van de maatregel en de periode dat tot een hoger bedrag eerder of langer een beroep op bijstand wordt gedaan met een maximum van 24

maanden. In het geval bijvoorbeeld dat een belanghebbende met het aanwezige vermogen nog zes maanden uit de uitkering had moeten blijven wordt een maatregel van 20% voor de duur van zes maanden opgelegd. De hoogte van deze maatregel wordt afgestemd op de hoogte en de duur van de voorliggende voorziening, zoals deze was geweest als zij wel tijdig was aangevraagd. Er is een maximum gesteld van 100% voor de duur van een maand, vanwege de analogie met het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.

Als geen beroep meer kan worden gedaan op een passende en toereikende voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld een IOAW of WW-uitkering, omdat deze volledig wordt verrekend met een bestuurlijke boete in het kader van het bij herhaling schenden van de inlichtingenplicht, wordt een verlaging opgelegd van 100% gedurende de eerste drie maanden, gerekend vanaf de start van de verrekening.

Als een belanghebbende geen bezit heeft om een periode van drie maanden zonder bijstand te overbruggen kan hij verzoeken om de maatregel te matigen. Als een belanghebbende aantoonbaar geen bezit te hebben matigt het college de maatregel tot één maand 100% en twee maanden 20%.

#### **Artikel 43. Zeer ernstige misdragingen**

##### *Participatiewet (eerste lid)*

Onder de term 'zeer ernstige misdraging' dient in elk geval te worden verstaan: elke vorm van ongewenst en agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder valt bijvoorbeeld schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of inventarisonderdeel, evenals het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm 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 (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn eveneens als zeer ernstige misdraging te beschouwen<sup>9</sup>.

Ook verbaal geweld valt onder de noemer 'zeer ernstige misdraging'.<sup>10</sup> Het gaat dus om alle vormen van zeer ernstige misdragingen tegenover de met de uitvoering van de Participatiewet belaste personen en instanties (college, SVB en re-integratiebedrijven) tijdens het verrichten van hun werkzaamheden.<sup>11</sup> Met de zinsnede 'tijdens het verrichten van de werkzaamheden' wordt aangegeven dat de misdraging dient plaats te vinden in het kader van de uitvoering van de Participatiewet. Dat is anders als betrokkenen elkaar buiten werktijd tegenkomen: dan is alleen het strafrecht van toepassing.<sup>12</sup>

Met ingang van 1 januari 2015 is de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen een zelfstandige verplichting die is opgenomen in artikel 9, zesde lid, van de Participatiewet. Deze verplichting staat dus op zichzelf. (Vóór 1 januari 2015 was dit een onzelfstandige verplichting. Om een belanghebbende te sanctioneren wegens zeer ernstige misdragingen, moest sprake zijn van een samenhang tussen de zeer ernstige misdragingen met het niet nakomen van een of meer verplichtingen die voortvloeien uit de toenmalige WWB.<sup>13</sup>)

Indien binnen één jaar na de eerste ernstige misdraging een herhaling hiervan volgt wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de duur van de maatregel. De hoogte kan immers niet meer verdubbeld worden. Indien er na de eerste recidive opnieuw sprake is van recidive (de tweede en eventuele volgende recidive is het mogelijk om gebruik makend van deze bepaling een zwaardere maatregel op te leggen. Bij deze maatregel wordt de duur van de maatregel die wegens de eerste recidive is opgelegd, verdubbeld.

#### **Artikel 44. Niet nakomen van overige verplichtingen**

De Participatiewet geeft het college de bevoegdheid om personen verplichtingen op te leggen die volledig individueel bepaald zijn. Artikel 55 van de Participatiewet biedt daartoe de mogelijkheid en beperkt deze tot een viertal categorieën, te weten:

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

9 ) Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 24.

10 ) CRvB 19-08-2008, nrs. 07/2416 WWB e.a., ECLI:NL:CRVB:2008:BE8919.

11 ) Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 55.

12 ) Kamerstukken II 2013/14, 33 801, nr. 3, blz. 25-26.

13 ) CRvB 06-07-2010, nr. 08/2025 WWB, ECLI:NL:CRVB:2010:BN0660.



Het college zal altijd rekening moeten houden met de individualiseringsbepaling van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet. Deze bepaling verplicht het college de bijstand af te stemmen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van een belanghebbende.

#### **Artikel 45. Samenloop van gedragingen**

##### *Samenloop bij één gedraging waardoor meerdere verplichtingen worden geschonden*

Het eerste lid regelt samenloop als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere verplichtingen, die zijn genoemd in deze verordening, artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet of in beide regelingen. 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 hoogste maatregel is gesteld.

##### *Samenloop bij meerdere gedraging waardoor één of meerdere verplichtingen worden geschonden*

Het tweede regelt samenloop als sprake is van meerdere gedraging die schending opleveren van één of meerdere verplichtingen, die zijn genoemd in deze verordening, artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet of in beide regelingen. Dit wordt 'meerdadse samenloop' genoemd. In dat geval wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke maatregel toegepast. Deze maatregelen worden in principe gelijktijdig opgelegd. Dit is anders als dit niet verantwoord is. Hierbij spelen factoren zoals de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van een belanghebbende een rol. Daarvoor moet altijd gekeken worden naar de individuele omstandigheden. De maatregel wordt dan over meerdere maanden uitgesmeerd – bijstand kan immers niet met meer dan 100 procent worden verlaagd. Als de som van de percentages van de maatregel meer dan 100% bedraagt, wordt de maatregel over twee maanden uitgesmeerd. Het restant van het percentage van de maatregel wordt toegepast op de volgende maand.

##### *Samenloop met een bestuurlijke boete*

Het derde en vierde lid regelen in hoeverre een maatregel kan worden opgelegd als sprake is van een verlagingswaardige gedraging die tevens een boetewaardige gedragingen is.

Als sprake is van één gedraging die zowel schending van een in deze verordening opgenomen verplichting als schending van de inlichtingenplicht oplevert, kan de schending van deze verplichtingen niet gezamenlijk worden afgedaan, omdat schending van de inlichtingenplicht (wettelijk) is geregeld in de vorm van een bestuurlijke boete. In het geval zich de situatie voordoet dat er sprake is van samenloop tussen de bestuurlijke boete en afstemming dient het college in het individuele geval te beoordelen welke sanctie wordt opgelegd. Bij eendaadse samenloop ligt het voor de hand één sanctie op te leggen. Het college bepaalt of al dan niet een boete wordt opgelegd. Is dit het geval, dan wordt geen maatregel meer opgelegd (derde lid).

Bij meerdadse samenloop ligt het voor de hand de gedraging te sanctioneren door het opleggen van een bestuurlijke boete voor zover sprake is van een gedraging waarin ook een beboetbare gedraging zit. Daarnaast kan het college in dit geval nog een of meer maatregelen opleggen, waarbij bij de hoogte van de afstemming zo nodig rekening kan worden gehouden met de boete en de eventuele andere maatregelen (vierde lid).

Als sprake is van één gedraging die zowel schending van een in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet benoemde verplichting als schending van de inlichtingenplicht oplevert, is het voorgaande ook van toepassing.

#### **Artikel 46. Recidive**

##### *Verdubbeling duur maatregel*

Als binnen twaalf maanden na een eerste verwijtbare gedraging wederom sprake is van een verwijtbare gedraging waarmee dezelfde verplichting wordt geschonden, wordt de grotere mate van verwijtbaarheid tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de hoogte of duur van de maatregel. Een maatregel kan nooit hoger zijn dan honderd procent. Daarom is bij gedragingen waar relatief zware maatregelen voor gelden, gekozen voor een verdubbeling van de duur van de maatregel in plaats van de hoogte. Met de eerste verwijtbare gedraging wordt de eerste gedraging bedoeld die aanleiding is geweest tot een maatregel, ook als wegens dringende redenen – op grond van artikel 34, tweede lid, van deze verordening en eventueel 18, tiende lid, van de Participatiewet – is afgezien van het opleggen van een maatregel. Dit geldt ook als van afstemming op grond van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet is afgezien van het opleggen van een maatregel. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een maatregel, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van recidive deze gedraging mee te tellen. Voor het bepalen van de aanvang van de termijn van twaalf maanden, geldt het tijdstip waarop het besluit waarmee de verlaging is opgelegd, is verzonden.

##### *Verdubbeling hoogte maatregel*

Als binnen twaalf maanden na een eerste verwijtbare gedraging wederom sprake is van een verwijtbare gedraging waarmee dezelfde verplichting wordt geschonden, wordt de grotere mate van verwijtbaarheid



tot uitdrukking gebracht in een verdubbeling van de hoogte of duur van de maatregel. Voor lichte maatregelen is gekozen voor een verdubbeling van de hoogte van de maatregel.

*Recidive op recidive bij niet geüniformeerde arbeidsverplichtingen*

Ook in het geval dat een belanghebbende voor een derde of volgende keer een niet geüniformeerde arbeidsverplichting schendt, is de recidivebepaling van artikel 46, eerste of tweede lid, van deze verordening van toepassing. Dit wordt tot uitdrukking gebracht door het woord "telkens" in de recidivebepaling. Voor toepassing van de recidivebepaling is vereist dat het opnieuw schenden van dezelfde verplichting plaatsvindt binnen twaalf maanden na bekendmaking van het vorige besluit waarmee een maatregel is toegepast.

Is sprake van een derde of volgende schending, dan geldt – evenals bij de eerste keer recidive – dat ofwel de hoogte ofwel de duur van de oorspronkelijke maatregel wordt verdubbeld. Bij lichte gedragingen geldt een verdubbeling van de hoogte van de maatregel. Bij zware gedragingen geldt een verdubbeling van de duur van de maatregel.

Telkens wordt de hoogte of de duur van de oorspronkelijke verlaging verdubbeld. Dit is de maatregel die geldt bij een eerste schending van de verplichting. Er is expliciet niet voor gekozen de hoogte of de duur van de vorige maatregel te verdubbelen. Uitgangspunt is verdubbeling van de hoogte of de duur van de oorspronkelijke maatregel. Hiermee wordt stapeling van verdubbeling van de maatregel voorkomen.

*Eenzelfde gedraging vereist voor recidive*

Voor recidive als bedoeld in het eerste en tweede lid is vereist dat sprake moet zijn van "eenzelfde verwijtbare gedraging" als de gedraging waarvoor de eerste maatregel is opgelegd. Voorwaarde is dus dat dezelfde verplichting wordt geschonden. Is dit niet het geval, dan moet de verwijtbare gedraging worden aangemerkt als een eerste schending van een verplichting. Heeft een persoon zich zeer ernstig misdragen (artikel 43) binnen twaalf maanden nadat een maatregel is opgelegd wegens het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (artikel 37, onderdeel a, onder 1°), dan is geen sprake van recidive aangezien het niet "eenzelfde gedraging" betreft. Evenmin is sprake van recidive als een belanghebbende niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak (artikel 37, onderdeel c, 3°.) en vervolgens een opgedragen tegenprestatie niet verricht (artikel 37, tweede lid, onderdeel a, 2°.). Ook dan is geen sprake van eenzelfde gedraging aangezien twee verschillende verplichtingen zijn geschonden.

*Recidive schending geüniformeerde arbeidsverplichting*

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 honderd procent gedurende drie maanden. Dit valt binnen de in artikel 18, zesde lid, van de Participatiewet gegeven marges.

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

**Artikel 47. Samenloop bij weigeren uitkering IOAW/IOAZ**

Het college is op grond van artikel 20 van de IOAW en artikel 20 van de IOAZ bevoegd de uitkering blijvend of tijdelijk te weigeren als een belanghebbende, kort gezegd, inkomen uit arbeid had kunnen verwerven, maar dit nalaat. Dit is een discretionaire bevoegdheid van het college. De vraag of een maatregel moet worden toegepast, zal pas aan de orde komen als het college zich een oordeel heeft gevormd over de eventuele weigering van de uitkering. Deze beoordeling gaat in beginsel voor. Pas als het college concludeert dat van een weigering geen sprake is, kan op grond van deze verordening een maatregel worden toegepast. Artikel 48 van deze verordening is derhalve bedoeld om samenloop te voorkomen.

**Artikel 48. Blijvend en tijdelijk weigeren IOAW/IOAZ-uitkering**

**HOOFDSTUK 8 HANDHAVING**

***Algemene toelichting***

In dit hoofdstuk zijn regels opgenomen voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van uitkering evenals van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet.

Hier ligt tevens een relatie met de sancties, zoals vastgelegd in het hoofdstuk 7 van deze verordening, die een gemeente een belanghebbende op kan leggen indien deze persoon ernstig tekortkomend gedrag vertoont.



### **Artikelsgewijze toelichting**

#### **Artikel 49. Beleidsplan hoogwaardige handhaving**

In het Beleidsplan Hoogwaardige Handhaving zijn de preventieve en repressieve maatregelen opgenomen gericht op het voorkomen en bestrijden van fraude.

Gekozen is om het concept 'Hoogwaardig Handhaven' als referentie te gebruiken. Dit instrumentarium is ontwikkeld door het Ministerie van SZW om gemeenten te ondersteunen bij het vorm en inhoud geven aan een integrale handhavingpraktijk. Het instrumentarium bestaat uit een combinatie van preventieve en repressieve elementen. Het uiteindelijke doel van het instrument Hoogwaardig Handhaven is dat (potentiële) cliënten de wet- en regelgeving uit zichzelf naleven.

#### **Artikel 50. Validering van gegevens**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 51. Boete**

In dit artikel is het opleggen van een boete bij het schenden van de inlichtingenplicht geregeld.

De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft uitgesproken dat de hoogte van de boete moet worden afgestemd op de ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van betrokkene zelf. Dit betekent dat een boete van maximaal 100% van het benadeelde bedrag alleen mag worden opgelegd wanneer sprake is van opzettelijk overtreden van de inlichtingenplicht. De boete bij grove schuld is vastgesteld op maximaal 75%, bij normale verwijtbaarheid op maximaal 50% en bij verminderde verwijtbaarheid op maximaal 25% van het benadeelde bedrag.

#### **Artikel 52. Terugvordering**

In dit artikel wordt bepaald dat ten onrechte verstrekte uitkering, als gevolg van het niet nakomen van de inlichtingenplicht moet worden teruggevorderd. Daarnaast wordt het verband gelegd met de Beleidsregels terugvordering en verhaal. In deze Beleidsregels is de wijze van terug- en invordering geregeld.

#### **Artikel 53. Aangifte bij het Openbaar Ministerie**

*De relatie met de strafrechtelijke sanctie*

Onder het huidige boeteregime bestaat de verplichting voor gemeenten om proces-verbaal op te maken en aangifte te doen bij het Openbaar Ministerie indien er sprake is van fraude en het benadelingsbedrag hoger is dan € 50.000,- (de aangifterichtlijn sociale zekerheid). Het is de bedoeling dat deze taakverdeling tussen gemeenten en het OM blijft bestaan.

#### **Artikel 54 en 55. Controle tijdens en na beëindiging van de bijstand en controlemiddelen**

In deze artikelen is de plicht tot en de wijze van controle geregeld. De gemeente is verplicht om de rechtmatigheid van de uitkering te controleren.

### **HOOFDSTUK 9 SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 56**

Deze verordening vervangt de Participatieverordening 2019 gemeente Scherpenzeel. Deze wordt dus ingetrokken.