

Verordening Werk en Participatie 2024 gemeente Soest

De raad van de gemeente Soest;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 30 januari 2024, gelet op de artikelen 8, eerste lid onder a, 8a, eerste lid en tweede lid en 10 a t/m da, van de Participatiewet; besluit:

vast te stellen de Verordening Werk en Participatie 2024 gemeente Soest.

Hoofdstuk 1. Inleiding

In deze verordening staan de regels over werk en participatie in het kader van de Participatiewet (Pwet) IOAW, IOAZ. De regels in deze verordening beschrijven de voorzieningen die de gemeente in kan zetten om inwoners aan het werk te helpen of te laten participeren. De gemeente is verantwoordelijk voor de uitvoering van de regels in deze verordening en heeft deze taak gemandateerd aan de Uitvoeringsorganisatie BBS (hierna BBS). BBS werkt volgens de uitgangspunten die in deze verordening zijn opgenomen en de leidende principes die zijn vastgesteld in de Integrale Visie Sociaal Domein 2024-2028.

De begrippen en afkortingen die in deze verordening worden gebruikt staan uitgelegd in bijlage 1 Begrippen- en afkortingenlijst.

1.1 Waarom deze regels?

In Nederland vinden we het belangrijk dat mensen actief mee kunnen doen aan het maatschappelijk leven en zo veel mogelijk in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. De Participatiewet vormt het sluitstuk van de sociale zekerheid en is het laatste formele vangnet voor mensen die het op eigen kracht niet redden. Het is de taak van de gemeente om haar inwoners die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, te ondersteunen om zo snel mogelijk werk te vinden of als dat niet lukt, vrijwilligerswerk of een andere vorm van sociale activering of dagbesteding.

De regels in deze verordening vullen de wettelijke regels aan en zijn vastgesteld door de gemeenteraad. Ze geven duidelijkheid aan inwoners en werkgevers over de voorzieningen van de gemeente gericht op werk en participatie.

1.2 Uitgangspunten

De regels in deze verordening zijn geschreven vanuit een aantal uitgangspunten. De regels:

1. zijn bedoeld om de doelen van de Participatiewet te realiseren en knelpunten van inwoners op te lossen;
2. zijn goed leesbaar;
3. regelen niet meer dan nodig is;
4. houden de administratieve lasten van gemeente en inwoners zo laag mogelijk;
5. kunnen goed uitgevoerd worden en zijn duidelijk voor de inwoners en werkgevers;
6. zijn onderling afgestemd op elkaar;
7. respecteren de wettelijke regels, maar wijken daar soms vanaf als dat nodig is om de doelen van de wetgever te realiseren of belangrijke internationale regels na te komen.

Hoofdstuk 2 Leidende principes en doelgroep

2.1 Leidende principes

In de Integrale Visie Sociaal Domein hebben we gesteld dat meedoen door betekenisvol werk en een zinvolle dagbesteding bijdragen aan een positieve gezondheid van onze inwoners. We willen dat:

- Inwoners voldoende middelen hebben om te kunnen rondkomen en mee te kunnen doen;
- Werken loont en ook voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt bereikbaar is.

Daarbij willen we dat de gemeente Soest een inclusieve samenleving is waar iedereen kan meedoen en niemand wordt gediscrimineerd.

Onze leidende principes zijn:

1. De inwoners en hun leefwereld staan centraal;
2. We gaan uit van vertrouwen;
3. Voorkomen is beter dan genezen;
4. Ondersteuning nabij en zo licht als mogelijk (zo zwaar als nodig);
5. Wijkgericht doen wat nodig is;
6. Continu leren en verbeteren.

De leidende principes geven richting bij het maken van keuzes voor de uitvoering. Omdat deze leidende principes voor het hele sociaal domein gelden zijn ze in deze verordening vertaald in een aantal uitgangspunten specifiek voor Werk en Participatie:

1. We gaan uit van de eigen mogelijkheden van de inwoner, de gemeente stemt de ondersteuning af op de persoonlijke situatie van de inwoner.
2. We verwachten van inwoners die we ondersteunen dat zij zich actief inzetten op basis van wederkerigheid.
3. We streven naar duurzaam werk bij reguliere werkgevers.
4. Betaald werk gaat voor onbetaald werk en inkomensondersteuning van de gemeente.
5. We doen wat nodig is en hebben extra zorg voor kwetsbare inwoners.

2.2 Doelgroep

De gemeente ondersteunt de volgende inwoners:

1. Inwoners met een gemeentelijke inkomensvoorziening. (Pwet, IOAW, IOAZ)
2. Inwoners met een indicatie voor beschut werk en/of opgenomen in het Doelgroepenregister.
3. Jongeren van 16 tot 27 jaar die geen werk en/of uitkering of geen startkwalificatie hebben.
4. Inwoners die vallen onder de Wet Inburgering 2021.
5. Inwoners die geen ondersteuning kunnen krijgen van andere instanties zoals UWV, SVB of werkgevers en nog niet de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt, maar die wel ondersteuning nodig hebben.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

3.1 Samenwerking

1. De gemeente werkt samen met UWV, regiogemeenten en andere organisaties om inwoners te helpen passend werk te vinden.
2. De gemeente zorgt ervoor dat werkgevers ondersteund worden als zij inwoners die onder de doelgroep van de gemeente vallen, werk willen aanbieden.

3.2 Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. De gemeente stemt de hulp aan de inwoner af op de positie op de arbeidsmarkt. Voor inwoners met een grote kans op betaald werk wordt andere hulp ingezet dan voor inwoners met een kleine kans op betaald werk.
2. De gemeente biedt hulp aan in de vorm van voorzieningen. Het doel daarvan is het vinden of behouden van passend werk. Alle voorzieningen die genoemd worden in de verordening kunnen ingezet worden voor de doelgroep.
3. De gemeente beoordeelt per persoon of het zinvol is om een voorziening in te zetten. Als dit het geval is beoordeelt de gemeente welke voorziening zij inzet en voor hoe lang. Daarbij kijkt de gemeente naar een aantal factoren, zoals de omstandigheden van de inwoner, zijn eventuele beperkingen, de zorg voor kinderen, mantelzorg, wettelijke verplichtingen, de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk en de beschikbaarheid van voldoende budget.
4. De gemeente kan een voorziening weigeren als:
 - a. De persoon niet tot de doelgroep hoort
 - b. De persoon een beroep kan doen op een voorliggende voorziening
 - c. De persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek
 - d. De voorziening onvoldoende bijdraagt aan het vinden van betaald werk.
 - e. Er niet wordt voldaan aan de gestelde voorwaarden van de voorziening.
5. De gemeente kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt, niet behoort tot de doelgroep
 - b. de persoon aan het werk gaat waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening,
 - c. de voorziening niet helpt bij het snel vinden van betaald werk

- d. de voorziening niet geschikt is voor een persoon
 - e. de persoon onvoldoende gebruik maakt van de voorziening
 - f. de persoon voldoet niet meer aan de voorwaarden die gesteld worden voor de voorziening.
6. De gemeente biedt de beste voorziening aan tegen de laagste kosten. De gemeente houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen in kader van het sociaal domein en stemt dit aanbod af, zodat dit bijdraagt aan optimale integrale dienstverlening.
 7. Het college zendt jaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de re-integratie in de praktijk. Het verslag wordt ter informatie verstuurd naar het cliëntenpanel BBS en/of Participatieraad Sociaal domein. In het verslag staat informatie over het bijstandsvolume, uitstroomcijfers en cijfers m.b.t. de banenafpraak en beschut werk.

3.3 Voorzieningen

3.3.1 Sollicitatie activiteiten

De gemeente organiseert jaarlijks verschillende activiteiten om een inwoner aan een baan te helpen, zoals begeleiding bij solliciteren, een banenmarkt en speeddates met werkgevers.

3.3.2 Scholing

1. De gemeente kan een inwoner scholing aanbieden, als die scholing nodig is om de stap naar werk te maken.
2. Het scholingstraject moet de baankans aanzienlijk vergroten.
3. De scholing wordt afgestemd op de mogelijkheden van de inwoner en zijn positie op de arbeidsmarkt.

3.3.3 Sociale activering

1. De gemeente kan een inwoner die weinig kans heeft op werk, zinvolle activiteiten aanbieden die de inwoner dichterbij werk brengen. Dit heet sociale activering.
2. Het doel van sociale activering is om inwoners te helpen moeilijkheden op weg naar werk te overwinnen.
3. De gemeente stelt de duur en de werkzaamheden af op de mogelijkheden en capaciteiten van de inwoner.
4. Een voorwaarde is dat het niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
5. Werkzaamheden als lid van een stembureau ziet de gemeente ook als een vorm van sociale activering. De vrijwilligersvergoeding die een persoon hiervoor ontvangt stelt de gemeente gelijk aan de reguliere vrijwilligersvergoeding. Dit betekent dat deze niet in mindering wordt gebracht op de bijstandsuitkering voor zover de maximale vrijlating voor vrijwilligersvergoedingen in een jaar nog niet is bereikt.

3.3.4 Participatieplaats

1. De gemeente kan een inwoner die algemene bijstand ontvangt en weinig kans heeft op werk een participatieplaats aanbieden. De inwoner moet 27 jaar of ouder zijn. De participatieplaats wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeente, de werkgever en de inwoner.
2. Het doel van een participatieplaats is om de kans op betaald werk te vergroten. De inwoner kan langdurig met behoud van uitkering op een bepaalde werkplek werken en doet zo werkervaring op. Het moet gaan om werkzaamheden die passend zijn en speciaal voor de inwoner zijn bedacht.
3. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
4. De gemeente verstrekt € 50 premie per zes maanden aan personen die gebruik maken van een participatieplaats.

3.3.5 Proefplaatsing

1. De gemeente kan met enige terughoudendheid een inwoner bij wijze van proef tijdelijk en met behoud van uitkering laten werken bij een werkgever.
2. Het doel van de proefplaatsing is het krijgen van een betaalde baan waar de persoon langere tijd kan werken (duurzame uitstroom). Een voorwaarde is dat de proefplaatsing leidt tot een dienstverband van minimaal zes maanden, zonder proeftijd, als de inwoner geschikt blijkt te zijn voor het werk.
3. De gemeente biedt de proefplaatsing alleen aan als:

- i) de verwachting is dat de proefplaatsing leidt tot werk voor een langere periode.
 - ii) de werkgever de inwoner goed begeleidt.
 - iii) de werkgever de intentie uitspreekt om de inwoner na een geslaagde proefplaatsing een arbeidsovereenkomst aan te bieden.
 - iv) de werkzaamheden passend zijn, gelet op de vaardigheden en capaciteiten van de inwoner
 - v) als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
 - vi) De werkzaamheden van de inwoner niet eerder beloofd zijn door de werkgever.
4. De proefplaatsing duurt maximaal twee maanden en kan met maximaal vier maanden worden verlengd, als dat voor de werkgever noodzakelijk is om een goed beeld te krijgen van de geschiktheid van de inwoner.
 5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor het toepassen van de maximale periode niet meegeteld.
 6. Een proefplaatsing kan niet ingezet worden als er na de proefplaatsing direct sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie.
 7. De proefplaatsing kan niet worden ingezet als de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk.

3.3.6 Werkgeverssubsidie

1. De gemeente kan een werkgever die een inwoner in dienst neemt een tijdelijke werkgeverssubsidie geven.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een kleine kans op werk in dienst te nemen en extra kosten die werkgevers maken voor het begeleiden van deze inwoners te vergoeden.
3. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties;
4. De subsidie wordt niet verstrekt als er voor dezelfde werknemer een loonkostensubsidie of andere financiële tegemoetkomingen worden verstrekt.
5. De gemeente kan nadere regels stellen over:
 - i) De specifieke doelgroepen waarvoor subsidie kan worden verstrekt;
 - ii) De hoogte en duur van de subsidie;
 - iii) Het recht op de subsidie in relatie tot de omvang van de dienstbetrekking;
 - iv) De wijze van betaalbaar stellen;
 - v) Het maximaal aantal / het maximale bedrag aan te verstrekken subsidies per werkgever.

3.3.7 Loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking

1. De gemeente kent de werkgever een loonkostensubsidie toe als de werknemer wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een beperking in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productieverlies.
3. De gemeente stelt vast of het gaat om een inwoner die niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Om te bepalen hoe productief de inwoner op de werkplek zal zijn (welke loonwaarde hij heeft), past de gemeente de methode toe die in bijlage 1 is omschreven. De loonkostensubsidie aan de werkgever wordt op de loonwaarde afgestemd.
4. Wanneer een werkgever of werknemer een aanvraag indient voor wettelijke loonkostensubsidie bevestigt de gemeente de aanvraag schriftelijk. Wanneer een werknemer de aanvraag indient, ontvangt de werkgever ook een bevestiging.
5. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als de inwoner niet behoort tot de doelgroep, ook behandeld als een aanvraag om vast te stellen of de inwoner tot de doelgroep behoort. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van het dienstverband, wordt de beoordeling of de inwoner tot de doelgroep behoort gedaan door middel van de Praktijkroute.
6. De loonwaarde wordt binnen zes maanden na ontvangst van de aanvraag vastgesteld, tenzij in overleg met de werkgever forfaitaire loonkostensubsidie wordt toegekend.
7. De gemeente gebruikt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie. Meer informatie staat op www.normaalstezaak.nl

3.3.8 Loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers

1. Naast de wettelijke loonkostensubsidie kan de gemeente loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een kwetsbare inwoner in dienst nemen.

2. De loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers bedraagt ten hoogste 50% van de loonkosten gedurende zes maanden met mogelijkheid tot verlenging met nog eens zes maanden.
3. Onder een kwetsbare werknemer kan worden verstaan de persoon die:
 - a. Voorafgaand aan de indiensttreding gedurende zes maanden geen baan heeft kunnen behouden en
 - b. geen startkwalificatie bezit of
 - c. ouder is dan 50 jaar of
 - d. alleenstaande ouder is of
 - e. de Nederlandse taal niet op B1 niveau beheerst.
4. Een voorwaarde is dat het niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
5. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de kwetsbare werknemer. De loonkostensubsidie wordt ook niet verstrekt als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de kwetsbare werknemer ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.

3.3.9 Beschut werk

1. De gemeente biedt een inwoner een beschutte werkplek aan, als UWV heeft vastgesteld dat deze inwoner alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van die inwoner. Daarbij gelden de voorwaarden die in de Participatiewet zijn genoemd.
2. De gemeente zet zich ervoor in dat het aantal beschutte werkplekken dat de gemeente volgens het rijk jaarlijks moet realiseren, gerealiseerd wordt.
3. Het doel van beschut werk is om inwoners die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, een veilige werkplek te bieden.
4. De gemeente biedt de volgende mogelijkheden aan, zodat een inwoner beschut kan werken:
 - i) aanpassing van de werkplek of de werkomgeving;
 - ii) uitsplitsing van taken;
 - iii) aanpassingen in het werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding.
5. De gemeente kan inwoners die in aanmerking komen voor beschut werk voorzieningen aanbieden die de stap naar beschut werk makkelijker maken. Het gaat om de volgende voorzieningen:
 - i) Arbeidsmatige dagbesteding (Wmo voorziening)
 - ii) Scholing
 - iii) Sociale activering;

3.4 Vormen van ondersteuning

3.4.1 Nazorg

De gemeente zorgt ervoor dat de inwoner die aan het werk gaat, gedurende een termijn van zes maanden nadat de uitkering is beëindigd, ondersteund en begeleid wordt als dit nodig is om het werk te kunnen doen of te behouden.

3.4.2 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. De gemeente kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken voor een inwoner met een arbeidsbeperking.
2. De gemeente stelt de volgende voorwaarden voor persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen:
 - a. De persoon behoort tot de doelgroep van de Participatiewet en is minimaal achttien jaar oud, tenzij de inwoner VSO/PRO onderwijs heeft gevolgd;
 - b. De inwoner kan zonder deze ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen
 - c. de werkgever biedt een dienstverband aan van minimaal zes maanden
 - d. Het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is
 - e. Het betreft geen meeneembare voorziening die standaard bij de werkgever gebruikt wordt of algemeen aanwezig is in de organisatie
 - f. Er is geen sprake van een werkplekaanpassing die van de werkgever kan worden verlangd
 - g. De kosten van de voorziening(en) zijn proportioneel, dat wil zeggen dat de investering moet opwegen tegen de opbrengsten.
3. Een aanvraag persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan worden ingediend bij de gemeente door de inwoner en zijn werkgever. Er kan hiervoor een aanvraagformulier worden vastgesteld.

4. De gemeente bevestigt de ontvangst van de aanvraag.
5. De gemeente kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als dit de beoordeling van een aanvraag mogelijk maakt.
6. De gemeente bepaalt, in overleg met de inwoner en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening het beste kan bijdragen aan het goed uitvoeren van het werk van de inwoner.
7. De gemeente onderzoekt, wanneer de persoonlijke situatie van de inwoner daarom vraagt, welke mogelijkheden er zijn tot samenwerking met verschillende partijen, onder meer op het gebied van jeugdhulp, onderwijs, (publieke) gezondheid en schuldhulpverlening. Dit om de inwoner een zo goed mogelijke afgestemde integrale dienstverlening aan te kunnen bieden, met als doel de mogelijkheden tot het verrichten van werk te vergroten.
8. In een beschikking voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen is in ieder geval opgenomen:
 - a. Welke ondersteuning wordt gegeven
 - b. De hoogte van de vergoeding als een vergoeding wordt gegeven.
 - c. Duur en intensiteit
 - d. De startdatum
 - e. Als iets anders wordt toegekend dan aangevraagd, wordt dit gemotiveerd met een reden.

3.4.3 Hulp op de werkplek van een jobcoach of interne werkbegeleider

1. De gemeente kan een inwoner op de werkplek een jobcoach aanbieden door middel van een jobcoach die werkzaam is bij de gemeente of in opdracht werkt van de gemeente. Een jobcoach kan ook worden ingezet bij een proefplaats of een leer-werktraject. Een jobcoach kan ook ingezet worden bij het ondersteunen van vinden van werk of onderwijs. Wel moet de gemeente hier vooraf toestemming voor geven.
2. De gemeente kan, op aanvraag, de werkgever een vergoeding geven voor begeleiding door een externe jobcoach, interne jobcoach of een interne werkbegeleider. Als de inwoner extra begeleiding nodig heeft om zijn werk goed te kunnen uitvoeren, kan de gemeente een vergoeding geven aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan de interne werkbegeleiding. De gemeente kan een training aanbieden aan medewerkers om hen in staat te stellen aan personen tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.
3. De aanvraag voor hulp op de werkplek van een jobcoach of interne werkbegeleider moet binnen 8 weken na de start van de arbeidsovereenkomst zijn ontvangen, tenzij op het moment van de start van de arbeidsovereenkomst de noodzaak voor ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn. Altijd worden individuele omstandigheden gewogen, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit worden gewogen.
4. Wanneer de aanvraag voor jobcoaching door de werkgever gedaan wordt moet werknemer op de hoogte zijn van de aanvraag en instemmen met de inzet van jobcoaching of interne werkbegeleiding.
5. Het doel van de jobcoach of de interne werkbegeleider is om de werknemer te helpen zijn werk goed te doen en waar mogelijk zichzelf te ontwikkelen.
6. De jobcoach of interne werkbegeleiding stemt de leerdoelen met de werknemer en de werkgever af en legt dit vast in een plan van aanpak.
7. De gemeente bepaalt de wijze waarop de ondersteuning wordt geboden, de intensiteit in duur en aantal uren en legt dit vast in een beschikking aan de werkgever. Afstemming is aanwezig met werkgever en werknemer.
8. Om te bepalen hoeveel uur jobcoaching in te zetten, wordt gebruik gemaakt van de begeleidingsregimes licht (3%), midden (6%) en zwaar (10%). Er wordt minimaal één keer per jaar geëvalueerd. Naar aanleiding hiervan kan de intensiteit van de jobcoaching aangepast worden.
9. De gemeente kan van de begeleidingsregimes afwijken en maatwerk leveren, wanneer dit aansluit bij de persoonlijke behoeften en omstandigheden van de inwoner.
10. Een jobcoach die persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de kwaliteitseisen zoals opgenomen in de bijlage (Erkenningsseisen Jobcoach 2023)
11. Het college maakt jaarlijks de maximumtarieven voor jobcoaching bekend. Het tarief van de interne jobcoach is altijd 50% van het maximale tarief van een externe jobcoach.
12. Het college kan nadere regels vaststellen met betrekking tot de eisen van het coachingsplan, welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren en hoe de evaluatie plaatsvindt.

3.4.4 Ondersteuning door de inzet van een vervoersvoorziening

1. De gemeente kan een vervoersvoorziening toekennen aan een inwoner die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaatsing of opleiding kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in vergoeding in geld worden verstrekt

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

3.4.5 Ondersteuning bij een visuele of motorische handicap

De gemeente kan hulp of ondersteuning bieden voor bepaalde taken die de persoon door een visuele (slecht zien) of motorische (moeite met bewegen) niet kan doen.

3.4.6 Ondersteuning door de inzet van een meeneembare voorziening

1. De gemeente kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit noodzakelijk is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen volledige lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als is aangetoond dat het noodzakelijk is om te kunnen werken.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan de medewerker besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

3.4.7 Ondersteuning bij werkplekaanpassingen

De gemeente kan een werkplekaanpassing toekennen als dit noodzakelijk is voor de persoon om te kunnen werken.

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie

4.1 Doel van de tegenprestatie

1. De gemeente kan de inwoner, die een uitkering ontvangt, een tegenprestatie opleggen. Bij het opdragen van een tegenprestatie staat meedoen naar vermogen en maatwerk centraal.
2. De tegenprestatie mag het vinden van betaald werk niet belemmeren, mag naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en mag niet als re-integratie instrument zijn bedoeld.

4.2 Duur en omvang tegenprestatie

De tegenprestatie die de gemeente van de inwoner verwacht wordt opgenomen in een persoonlijk plan van aanpak. Hier worden de volgende voorwaarden aan gesteld:

1. De tegenprestatie mag het vinden van betaald werk niet in de weg zitten.
2. De tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing van werknemers en tot oneerlijke concurrentie.
3. Het moet gaan om activiteiten die maatschappelijk nuttig zijn, maar waarvoor geen beloning kan worden gevraagd.

4.3 Voorwaarden tegenprestatie

1. Bij het opleggen van een tegenprestatie houdt de gemeente rekening met alle persoonlijke omstandigheden van de inwoner, zoals de gezinssituatie, de duur van de werkloosheid en eventuele beperkingen en vrijwilligerswerk.
2. De gemeente draagt een inwoner geen tegenprestatie op als deze mantelzorg of vrijwilligerswerk verricht voor zover het verrichten van mantelzorg of vrijwilligerswerk naar het oordeel van de gemeente redelijkerwijs voldoende, noodzakelijk of wenselijk is.
3. De gemeente ziet in ieder geval af van een tegenprestatie als:
 - i) de inwoner in verband met arbeidsongeschiktheid volledig is vrijgesteld van arbeids- en re-integratieverplichtingen;
 - ii) de betrokkene een alleenstaande ouder is én een ontheffing heeft van de arbeids- en re-integratieverplichtingen;
 - iii) uitsluitend bijstand wordt verleend op grond van de bijzondere bijstand.

Hoofdstuk 5 Afspraken tussen inwoner en gemeente

Dit hoofdstuk gaat over de manier waarop de gemeente en de inwoner met elkaar omgaan. Het gaat over de manier waarop de gemeente zich moet gedragen en wat er van de inwoner wordt verwacht. Als de inwoner rechten heeft, dan staan daar vaak plichten tegenover. Houdt de inwoner daar onvol-

doende rekening mee, dan kan de gemeente de uitkering of voorziening beëindigen, terugvorderen of verlagen.

5.1 Hoe gaan we met elkaar om?

5.1.1. De rol van de gemeente

1. De gemeente zoekt samen met de inwoner naar een oplossing voor zijn probleem. Gemeente en inwoner gaan daarbij op een gelijkwaardige manier met elkaar om. De gemeente zorgt voor het volgende:
 - a. Voor de inwoner is het duidelijk wie er namens de gemeente contact met hem onderhoudt. De gemeente houdt het aantal contactpersonen zo beperkt mogelijk.
 - b. De inwoner heeft, om zijn problemen te bespreken, altijd recht op een gesprek bij de gemeente of bij de inwoner thuis.
 - c. De gemeente helpt de inwoner om zijn probleem bij een andere organisatie te bespreken, als het bieden van hulp bij dit probleem een taak is voor die organisatie.
 - d. De website van de gemeente voldoet aan erkende kwaliteitseisen.
 - e. Er zijn eenvoudige aanvraagformulieren beschikbaar voor de inwoner die een uitkering of voorziening nodig heeft en die wil aanvragen. Het is voor de inwoner duidelijk waar die aanvraagformulieren verkrijgbaar zijn.
 - f. De gemeente informeert de inwoner op een passende manier over procedures die worden gevolgd en zorgt ervoor dat deze procedures zo eenvoudig mogelijk zijn.
 - g. De gemeente respecteert zoveel mogelijk de privacy van de inwoner.
 - h. De gemeente maakt zoveel mogelijk gebruik van gegevens die al binnen de gemeente aanwezig zijn en vraagt alleen gegevens die nodig zijn voor het beoordelen van de hulpvraag.
 - i. De gemeente wijst de inwoner op beschikbare deskundige hulp. De inwoner kan hierbij gebruik maken van een cliëntondersteuner.
2. De gemeente reageert op een professionele manier op gedrag van de inwoner dat niet door de beugel kan. De gemeente zorgt voor het volgende:
 - a. De inwoner wordt op tijd geïnformeerd over:
 - i. zijn rechten en plichten;
 - ii. wat er van hem wordt verwacht;
 - iii. welk gedrag niet deugt;
 - iv. wat de reactie van de gemeente is op gedrag dat niet deugt; en
 - v. waarom de gemeente tegen het gedrag optreedt.
 - b. De gemeente geeft de inwoner de kans om zijn mening te geven vóóordat de gemeente beslist om op het gedrag van de inwoner te reageren, tenzij:
 - i. Dit niet mogelijk is vanwege de spoed
 - ii. de inwoner al eerder de kans heeft gehad over precies hetzelfde;
 - c. De reactie van de gemeente op ontoelaatbaar gedrag past bij:
 - i. de ernst van het gedrag;
 - ii. de mate waarin dat de inwoner verweten kan worden; en
 - iii. de persoonlijke situatie van de inwoner.
 - d. De gemeente stuurt de inwoner een brief met daarin duidelijk vermeld wat de gemeente gaat doen als reactie op het gedrag, wat dit precies betekent voor de inwoner en wat de inwoner daartegen kan doen. De gemeente maakt de inwoner ook duidelijk op welke manier hij het gedrag kan aanpassen, zodat de relatie hersteld wordt en de gemeente de dienstverlening zal voortzetten (als die is stopgezet).

5.1.2 De rol van de inwoner

1. De inwoner is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor het oplossen van zijn probleem. De gemeente vult de mogelijkheden van de inwoner en zijn sociale netwerk aan als dat nodig is. De inwoner zorgt voor het volgende:
 - a. De inwoner zet eerst de eigen mogelijkheden in voordat hij hulp vraagt aan de gemeente.
 - b. Als de gemeente hulp verleent werkt de inwoner mee aan de oplossing van zijn probleem.
 - c. De inwoner zorgt ervoor dat de hulp van de gemeente niet langer duurt dan nodig is.
2. De inwoner werkt mee zodat snel duidelijk is op welke manier zijn probleem zo snel mogelijk kan worden opgelost. Dat betekent het volgende:

- a. De inwoner informeert de gemeente zo snel en zo volledig mogelijk over alles wat van belang is voor het beoordelen van de hulpvraag, de persoonlijke situatie en de rechten en plichten van de inwoner.
- b. De gemeente ontvangt alle documenten en bewijsstukken die zij nodig heeft zo snel mogelijk van de inwoner.
- c. De inwoner doet wat nodig is om de hulp van de gemeente zo kort mogelijk te laten duren.
- d. De inwoner brengt de gemeente zo snel mogelijk op de hoogte van zijn beperkingen, als die van belang zijn in het contact met de gemeente.

5.2 Afspraken en verplichtingen over uitkeringen

5.2.1 afstemming op houding en gedrag van de inwoner

1. De gemeente verlaagt een uitkering als dat volgens de regels van de wet en deze verordening past bij de houding of het gedrag van de inwoner.
2. Bij het nemen van een besluit tot het verlagen van een uitkering houdt de gemeente rekening met:
 - a. de ernst van het gedrag;
 - b. de mate waarin de inwoner het gedrag verweten kan worden, en
 - c. de persoonlijke situatie van de inwoner.
3. Voordat een uitkering wordt verlaagd, geeft de gemeente de inwoner de kans om zijn mening te geven. De inwoner kan dat op de volgende manier doen:
 - a. telefonisch;
 - b. schriftelijk;
 - c. in een persoonlijk gesprek.

5.2.2 Afzien van verlaging

1. De gemeente verlaagt de uitkering niet als:
 - i) Elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, of
 - ii) De gemeente daarvoor dringende redenen aanwezig acht, of
 - iii) het gedrag van de inwoner meer dan één jaar vóór constatering daarvan heeft plaatsgevonden en voor dat gedrag de uitkering niet meer dan €340 kan worden verlaagd, of
 - iv) het gedrag van de inwoner meer dan vijf jaar voor constatering daarvan heeft plaatsgevonden en voor dat gedrag de uitkering meer dan € 340 kan worden verlaagd.

5.2.3 Ingangsdatum en periode verlaging

1. De gemeente verlaagt de uitkering of bijzondere bijstand vanaf de kalendermaand na de maand waarin de gemeente het besluit tot verlaging aan de inwoner per brief bekend heeft gemaakt. Het is mogelijk dat de verlaging al in dezelfde maand of over eerdere maanden wordt toegepast. Dat kan als de uitkering voor die maand(en) nog niet is uitbetaald.
2. Soms kan de gemeente de uitkering niet of maar voor een deel verlagen omdat deze wordt beëindigd. Dan zal de gemeente het overgebleven deel van de verlaging alsnog opleggen als de inwoner na de beëindiging opnieuw een uitkering gaat ontvangen, mits dit bij een verlaging van €340 of minder binnen een jaar plaatsvindt of bij een verlaging van meer dan € 340 binnen vijf jaar plaatsvindt.

5.2.4 Berekening verlaging

1. De verlaging is een percentage van de uitkeringsnorm die van toepassing is op de inwoner.
2. Als de inwoner maandelijks bijzondere bijstand voor levensonderhoud ontvangt, kan de gemeente de bijzondere bijstand verlagen met een percentage van de bijzondere bijstand. Gaat het om eenmalige bijzondere bijstand, dan kan de gemeente die bijstand weigeren als de bijstand nodig is vanwege verwijtbaar gedrag van de inwoner.

5.2.5 Niet nakomen wettelijke arbeidsverplichtingen

1. De gemeente verlaagt de uitkering een maand met 100% van de uitkeringsnorm als de inwoner een arbeidsverplichting uit artikel 18, vierde lid van de Participatiewet niet voldoende nakomt.
2. De verlaging wordt in gelijke stukken verdeeld over de maand van oplegging en de twee daaropvolgende kalendermaanden, als er volgens de gemeente sprake is van bijzondere omstandigheden.

5.2.6 Stoppen verlaging

De gemeente kan de verlaging stoppen als uit houding en gedrag van de inwoner overduidelijk blijkt dat hij alsnog de wettelijke arbeidsverplichtingen als bedoeld in artikel 5.2.5 van deze verordening, nakomt. De inwoner moet de gemeente zelf verzoeken om de verlaging te stoppen. Hij moet het verzoek per brief of email indienen. Dit kan zolang de maatregel loopt.

5.2.7 Niet nakomen andere arbeidsverplichtingen

1. De gemeente verlaagt de bijstandsuitkering een maand met 50% van de uitkeringsnorm, voor het niet voldoende proberen werk te vinden en artikel 5.2.5 niet van toepassing is;
2. De gemeente verlaagt de bijstandsuitkering een maand met 20% van de uitkeringsnorm, voor het volgende gedrag:
 - a. het niet voldoende verrichten van een door de gemeente opgedragen tegenprestatie;
 - b. Het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken geen verplichting na te willen komen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder;
 - c. Het niet voldoende nakomen van verplichtingen in de zoektermijn van vier weken, die voor jongeren tot 27 jaar geldt na melding.
3. De gemeente verlaagt de bijstandsuitkering een maand met 10% van de uitkeringsnorm, als de inwoner niet geregistreerd is of de registratie niet op tijd heeft verlengd als werkzoekende bij het UWV;
4. De gemeente verlaagt de IOAW of IOAZuitkering een maand met 50% van de uitkeringsnorm voor het volgende gedrag:
 - a. Het niet voldoende proberen werk te vinden;
 - b. Het niet aanvaarden van werk;
 - c. Het door eigen toedoen niet behouden van werk;
 - d. Het niet of onvoldoende gebruikmaken van een door de gemeente aangeboden voorziening, waardoor de voorziening beëindigd is.
5. De gemeente verlaagt de IOAW of IOAZuitkering een maand met 20% van de uitkeringsnorm voor het volgende gedrag:
 - a. het niet meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden om te werken;
 - b. het niet of onvoldoende gebruikmaken van een door de gemeente aangeboden voorziening, zonder gevolgen voor voorziening;
 - c. het niet voldoende verrichten van een door de gemeente opgedragen tegenprestatie;
 - d. Het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken geen verplichting na te willen komen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder.
6. De gemeente verlaagt de IOAW of IOAZuitkering een maand met 10% van de uitkeringsnorm als de inwoner niet geregistreerd is of de registratie niet op tijd heeft verlangd als werkzoekende bij het UWV.

5.2.8 Te weinig besef van verantwoordelijkheid

1. De gemeente verlaagt de uitkering van een inwoner die zich te weinig realiseert dat hij zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen levensonderhoud. De verlaging hangt af van het bedrag dat de gemeente daardoor onterecht heeft uitbetaald (benadelingsbedrag).
2. De verlaging duurt één maand en wordt vastgesteld op:
 - a. 10% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag tot € 1.000, -;
 - b. 20% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag vanaf €1.000, - tot € 2.000, -;
 - c. 40% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag vanaf € 2.000, - tot € 4.000, -;
 - d. 100% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag vanaf € 4.000, - .
3. Als een inwoner een bijstandsuitkering aanvraagt omdat hij verwijtbaar werkloos is geworden en hierdoor geen recht heeft op een WW-uitkering verlaagt de gemeente in beginsel de bijstandsuitkering met 100% gedurende één maand.
4. Als een inwoner een bijstandsuitkering aanvraagt omdat hij verwijtbaar werkloos is geworden maar geen WW rechten heeft opgebouwd verlaagt de gemeente in beginsel de bijstandsuitkering met 50% gedurende één maand.

5.2.9 Zeer ernstige misdragingen

De gemeente verlaagt de uitkering van een inwoner die zich zeer ernstig misdraagt tegenover personen en instanties die de Participatiewet, de IOAW en IOAZ uitvoeren. De uitkering wordt twee maanden verlaagd met 100% van de uitkeringsnorm.

5.2.10 Niet nakomen van andere verplichtingen

De gemeente kan verplichtingen op leggen die volledig individueel bepaald zijn. Als een inwoner zo'n opgelegde nadere verplichting niet voldoende nakomt verlaagt de gemeente de uitkering.

1. De verlaging is 20% van de uitkeringsnorm voor één maand als het gaat om:
 - a. verplichtingen die gericht zijn op werk;
 - b. verplichtingen in verband met bijstand die in een bepaalde vorm (bijvoorbeeld in natura) of voor een specifiek doel wordt verstrekt.
2. De verlaging is 40% van de uitkeringsnorm voor één maand als het gaat om verplichtingen die zijn gericht op vermindering van de bijstand.
3. De verlaging is 100% van de uitkeringsnorm voor één maand als het gaat om verplichtingen die gericht zijn op beëindiging van de bijstand.

5.2.11 Samenloop van gedragingen

1. Gedrag waardoor de inwoner meerdere verplichtingen uit deze paragraaf niet nakomt, leidt tot één verlaging, tenzij voor het gedrag al een bestuurlijke boete is opgelegd. Als al een bestuurlijke boete is opgelegd, wordt geen verlaging opgelegd. De hoogste verlaging die van toepassing is voor het gedrag geldt dan, en ook de duur die bij die verlaging hoort.
2. Als sprake is van meerdere gedragingen die ertoe leiden dat één of meer verplichtingen niet worden nagekomen, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke verlaging opgelegd. Deze verlagingen worden gelijktijdig of - als dat niet mogelijk is - na elkaar opgelegd.
3. als er voor dezelfde gedraging de bijstand verlaagd kan worden én een boete op grond van de Wet inburgering 2021 opgelegd kan worden, wordt ervoor gekozen de bijstand te verlagen en geen boete op te leggen.

5.2.12 Herhaling (recidive) van een gedraging

1. De duur van de verlaging bij wettelijke arbeidsverplichtingen gaat naar twee maanden als de uitkering binnen twaalf maanden na de datum van het besluit waarmee de verlaging is opgelegd opnieuw wordt verlaagd,
2. De hoogte van de verlaging bij niet-wettelijke arbeidsverplichtingen wordt verdubbeld als de uitkering binnen twaalf maanden na de datum van het besluit waarmee de verlaging is opgelegd opnieuw wordt verlaagd.

Hoofdstuk 6 Van oud naar nieuw

In dit hoofdstuk zijn de laatste bepalingen opgenomen. Hier wordt geregeld welke verordeningen vervangen worden door deze verordening en wanneer deze verordening ingaat. Hier is ook opgenomen dat de gemeente bepalingen uit deze verordening kan uitwerken of verder invullen, dat met regelmaat beoordeeld wordt of de verordening nog goed werkt, wat de officiële naam is van deze verordening en dat de gemeente van deze verordening kan afwijken als dit echt nodig is.

6.1 Uitvoeringsregels

De gemeente kan uitvoeringsregels maken over de onderwerpen die in deze verordening zijn geregeld. Deze uitvoeringsregels kunnen de vorm hebben van beleidsregels of van een (nadere) regeling. Beleidsregels geven aan hoe de gemeente met een bepaalde bevoegdheid omgaat.

Met een (nadere) regeling worden bepaalde regels van de verordening verder uitgewerkt. De mogelijkheid om deze uitvoeringsregels te maken wordt begrensd door de wet.

6.2 Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)

De gemeente kan afwijken van een bepaling uit deze verordening als toepassing van die bepaling een onredelijke uitkomst heeft voor de inwoner of voor een ander die direct bij het besluit betrokken is. Een uitkomst is in ieder geval onredelijk als de doelen van deze verordening door het toepassen van de regels juist niet worden gehaald.

6.3 Intrekken oude verordeningen

De volgende verordeningen worden ingetrokken op de datum dat deze verordening ingaat:

- de Re-integratieverordening Participatiewet (inclusief Tegenprestatie naar Vermogen) 2015 Gemeente Soest
- Maatregelenverordening 2015

6.4 Overgangsrecht

1. Een maandelijksse voorziening die op grond van een ingetrokken verordening wordt verstrekt, blijft ook na 1 januari 2024 doorlopen. Deze voorziening of uitkering loopt door totdat de gemeente een nieuw besluit over die voorziening of uitkering heeft genomen.
2. Een aanvraag die de inwoner heeft ingediend vóór 1 januari 2024 en waarover de gemeente pas later een besluit neemt, handelt de gemeente af volgens deze verordening.
3. Op bezwaarschriften tegen een besluit op grond van één van de bij 6.3 genoemde ingetrokken verordeningen, past de gemeente die ingetrokken verordening toe.

6.5 Ingangsdatum en naam

1. Deze verordening wordt genoemd: Verordening Werk en Participatie 2024 Gemeente Soest.
2. Met het vast stellen van deze verordening worden ook vastgesteld: bijlage 1 Begrippen- en afkortingenlijst, bijlage 2 Methodiek Loonwaardebepaling en bijlage 3 Erkenningsseisen Jobcoach 2023.
3. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2024.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 27 maart 2024,

*de griffier,
Drs. M.A.C. van Esterik*

*de voorzitter,
R.T. Metz*

Algemene toelichting

De aanleiding van deze verordening is de wetswijziging van de Participatiewet per 1 juli 2023. Omdat de gemeente gelijktijdig ook begonnen was met het besluitvormingsproces van de Integrale Visie Sociaal Domein hebben we gewacht met deze verordening totdat de gemeenteraad deze had vastgesteld. Zo kan deze verordening aansluiten bij de kaders en leidende principes van de Integrale Visie Sociaal Domein. Eén van die leidende principes is dat we de inwoner en zijn leefwereld centraal stellen. In die gedachte past het zogenaamde omgekeerde denken waarbij we uitgaan van de inwoner en niet vanuit het systeem. Met een omgekeerde verordening is dan ook het uitgangspunt dat het voor inwoners helder moet zijn wat zij van de gemeente mogen verwachten en wat de gemeente ook van hen verwacht. We maken in de hoofdtekst gebruik van klare taal en juridische begrippen en verwijzingen staan nu in de toelichting.

In deze verordening worden verschillende opdrachten aan de gemeenteraad vanuit de Participatiewet vervuld. Hieronder staan de opdrachten vanuit de Participatiewet opgesomd.

Participatiewet

De gemeenteraad stelt bij verordening regels met betrekking tot

- a. het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, en artikel 10, eerste lid, waarbij de regels in ieder geval beschrijven onder welke voorwaarden welke personen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, en werkgevers van deze personen in aanmerking komen voor in de verordening te omschrijven 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, bedoeld in artikel 10b, of een andere structurele functionele beperking heeft, evenwichtig over deze personen worden verdeeld;
- b. het opdragen van een tegenprestatie als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c;
- c. de scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, waarbij in ieder geval wordt beschreven welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding;
- d. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, waarbij in ieder geval wordt beschreven welke regels gelden voor de premie indien onbeloonde additionele werkzaamheden worden verricht als bedoeld in artikel 10a waarbij die regels voor de premie in ieder geval betrekking hebben op de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval;

- e. het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving, bedoeld in artikel 10b;
- f. het verlagen van de bijstand, bedoeld in artikel 18, tweede lid en de periode van de verlaging van de bijstand, bedoeld in artikel 18, vijfde en zesde lid;
- g. het verlagen van de bijstand, bedoeld in artikel 9a, twaalfde lid

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1. inleiding toelichting

1.1 Waarom deze regels?

Regels zijn er niet alleen omdat het vanuit een wet moet of om op voorhand begrenzingsen aan te geven. Maar ook om transparant te zijn en inwoners te informeren over wat wij als gemeente doen en wat wij van inwoners verwachten die een beroep doen op de gemeente.

1.2 Uitgangspunten

Dit artikel spreekt voor zich.

Hoofdstuk 2 Leidende principes en doelgroep

2.1 Leidende principes

Dit artikel spreekt voor zich.

2.2 Doelgroep

In artikel 10 van de Participatiewet is bepaald dat personen uit de doelgroep aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door de gemeente noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de verordening. De personen uit de doelgroep staan beschreven in artikel 7, lid 1 onder a van de Participatiewet:

1. personen die algemene bijstand ontvangen,
2. 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 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 is verleend,
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de Participatiewet,
4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)
6. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en
7. niet-uitkeringsgerechtigden

Voor inwoners met een uitkering is het verplicht om ondersteuning van de gemeente te accepteren.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

3.1 Samenwerking

Dit artikel spreekt voor zich.

3.2 Evenwichtige verdeling en evaluatie

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen de gemeente moet aanbieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement, het leren van vaardigheden, het vergaren van kennis, of het opdoen van werkervaring.

De ondersteuning kan ook eenvoudigweg bestaan uit praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere organisaties.

Zorgtaken

Bij alleenstaande ouders met ten laste komende kinderen tot vijf jaar wordt rekening gehouden met de zorgtaken die ze hebben. Volgens de Participatiewet artikel 9a kunnen alleenstaande ouders op eigen verzoek tijdelijk ontheven worden van de arbeidsplicht, maar ze moeten wel meewerken aan op hun situatie afgestemde re-integratie activiteiten.

Voor mantelzorg is geen expliciete wettelijke grondslag voor ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichtingen. Wel kan de gemeente rekening houden met de omstandigheden als betrokkene noodzakelijke mantelzorg moet verrichten voor kind(eren) of partner. Mantelzorg is in dit kader noodzakelijk als er geen andere, op de specifieke situatie gerichte, adequate oplossingen zijn. Dit is ter beoordeling van het college.

Weigeringsgronden

Het vierde 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. 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 voor doet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat re-integratie vraagt om maatwerk.

Beëindigingsgronden

Het vijfde 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. Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3.4 vijfde lid. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

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.

Afstemming

Het zesde lid regelt het uitgangspunt dat het college, afgestemd op de situatie van de persoon, het beste instrument tegen de laagste kosten verstrekt. Dit is tevens een regionaal uitgangspunt bij het inzetten van voorzieningen. Op deze manier is de werkwijze voor inwoners binnen onze regio gelijk. Het betekent dat als er meerdere passende opties zijn om de inwoner te ondersteunen, de kosten van de oplossingen uiteindelijk doorslaggevend zijn. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt. Het zesde lid regelt ook de afstemming binnen het gemeentelijke sociaal 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 sociaal 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 (individuele) plan van aanpak. Deze bepaling biedt ook een grondslag voor het uitwisselen van de noodzakelijke informatie binnen het sociaal domein om tot een integrale aanpak te kunnen komen.

3.3 Voorzieningen

3.3.1 Sollicitatie activiteiten

Dit artikel spreekt voor zich.

3.3.2 Scholing

Het scholingstraject moet de kans op toeleiding naar werk aanzienlijk vergroten. Om deze reden worden enkel scholingstrajecten vergoed waarbij een persoon wordt opgeleid tot beroep die onderdeel uitmaakt van de Kansrijke beroepenlijst van het UWV.

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). Dit betekent dat jongeren geen scho-

lingstraject van de gemeente aangeboden krijgen als zij een opleiding in het reguliere onderwijs kunnen volgen.

3.3.3 Sociale activering

Volgens de Participatiewet in artikel 6, lid 1 onder c wordt onder sociale activering verstaan:

“het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.” Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan vrijwilligerswerk.

Sociale activering moet uiteindelijk gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Expliciet noemen wij hier ook werkzaamheden als lid van een stembureau. De aard van deze werkzaamheden zijn anders dan regulier vrijwilligerswerk omdat deze werkzaamheden niet met een bepaalde regelmatig gedurende een jaar plaatsvinden. De gemeente Soest ziet dit wel als een vorm van participeren aan de samenleving waarvoor wij aan inwoners onze waardering willen laten blijken. De rechter heeft in een uitspraak in 2015 echter bepaald dat de vrijwilligersvergoeding voor deze werkzaamheden belast moeten worden (ECLI:NL:GHAMS:2015:1479). Hier kunnen wij als gemeente niets aan veranderen. Wij zijn echter van mening dat dit niet meer in lijn is met de huidige wet- en regelgeving waarbij het minimumuurloon al vele malen hoger is geworden sinds 2015. Deze vrijwilligersvergoeding is daarmee niet in lijn gestegen en dus stellen wij dat het hier niet gaat om een “marktconforme beloning”. Door deze vrij te laten voor de bijstandsuitkering gelijk de reguliere vrijwilligersvergoeding zoals omschreven in de Pwet art. 31 lid 2 onder k, wijken wij dus af van de huidige wetgeving maar zijn wij van mening wel in de geest te handelen van de Participatiewet.

Doelgroep sociale activering

Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het derde lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de sociale activering uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer
- handicap
- ouderdomspensioen
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

3.3.4 Participatieplaats

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

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 werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid

kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). 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 persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. 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 € 50,- per zes maanden. Daarmee houden we rekening met de risico's van een armoedeval.

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel 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 Participatiewet.

3.3.5 Proefplaatsing

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, 35394, nr. 3, p. 55).

De proefplaatsing wordt met enige terughoudendheid toegekend, vanwege mogelijke verdringing op de arbeidsmarkt. Een werkervaringsplek en een proefplaatsing mogen elkaar niet uitsluiten, waardoor switchen tussen deze re-integratie instrumenten mogelijk is als de situatie hier om vraagt.

3.3.6 Werkgeverssubsidie

De gemeente kan een werkgever die een persoon uit de doelgroep in dienst neemt, een incidentele of in tijd gelimiteerde financiële tegemoetkoming verstrekken, anders dan de loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet. De werkgeverssubsidie wordt niet verstrekt als een beroep gedaan wordt of kan worden op financiële tegemoetkomingen op grond van andere regelingen.

3.3.7 Loonkostensubsidie voor mensen met een arbeidsbeperking

De gemeente kan aan de werkgever loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet, verstrekken om in geval van een lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer (tijdelijk) het verschil te compenseren. Loonkostensubsidie kan worden ingezet in geval van matching met een baan uit de banenafpraak, beschut werk en bij plaatsing op een reguliere baan.

Loonkostensubsidie is gebaseerd op de loonwaarde die de werknemer heeft. Deze loonwaarde is samen met de overeengekomen arbeidsduur rechtstreeks bepalend voor de hoogte van de loonkostensubsidie voor de werkgever. Als de loonwaarde bijvoorbeeld wordt vastgesteld op 70 procent, dat wil zeggen dat deze persoon een productiviteit heeft van 70 procent in vergelijking met andere (nieuwe) werknemers in dezelfde functie, dan heeft de werkgever recht op een loonkostensubsidie van 30 procent van het wettelijk minimumloon (de subsidie vult de vastgestelde loonwaarde aan tot 100 procent WML).

De gemeente bepaalt de manier waarop de loonwaarde wordt vastgesteld wanneer een werkgever het voornemen heeft een persoon die tot de doelgroep behoort een baan aan te bieden. Bij de vaststelling van de loonwaarde betreft de gemeente opgaven en inlichtingen van de inwoner, zijn (voormalige) begeleiders en de werkgever over de praktijkervaringen van de inwoner, bijvoorbeeld tijdens een stage van school, een leerwerkstage of proefplaatsing.

Binnen de arbeidsmarktregio moeten gemeenten met eenzelfde methodiek voor de loonwaardebepaling werken. De arbeidsmarktregio Amersfoort heeft gekozen voor de methodiek van Dariuz. In de bijlage van de verordening staat deze methode beschreven.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht. Het onder de doelgroep brengen gebeurt volgens de in artikel 1 gedefinieerde praktijkroute.

Het zesde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld. Daarbij wordt aangesloten bij de periode van de forfaitaire loonkostensubsidie van maximaal 6 maanden. Er kan 6 maanden forfaitaire loonkostensubsidie ingezet worden, zodat binnen deze 6 maanden een beoordeling moet plaatsvinden.

Het zevende 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.)

3.3.8 Loonkostensubsidie voor kwetsbare werknemers

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 3.3.8 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 3.3.7. De in artikel 3.3.8 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar zijn. Het gaat hier dus 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). Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

Compensatie

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). In het derde lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen.

Geen verdringing

Het vierde lid bevat een verdringingsbepaling. Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 3.3.3 in de toelichting.

Noodzakelijk

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 werknemer.

3.3.9 Beschut werk

Beschut werk is een voorziening, bedoeld voor personen met een beperkt arbeidsvermogen, die alleen in een beschutte werkomgeving, met structurele begeleiding en/of een grote mate van werkplekaanpassing, werkzaamheden kunnen verrichten.

Het UWV adviseert de gemeente of een inwoner tot de doelgroep beschut werk hoort. Het advies van het UWV is bindend. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan de gemeente besluiten het advies niet op te volgen.

Wanneer de gemeente, op basis van het UWV-advies, heeft vastgesteld dat iemand behoort tot de doelgroep beschut werk, moet de gemeente zorgen dat hij of zij ook daadwerkelijk een dienstbetrekking krijgt, waar in een beschutte werkomgeving en onder aangepaste omstandigheden wordt gewerkt. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt jaarlijks vast hoeveel mensen met een indicatie beschut werk de gemeente moet plaatsen. Omdat echter iedereen aan zijn of haar re-integratie moet werken, biedt de gemeente ook aan de andere inwoners met een indicatie beschut werk een passende (tijdelijke) oplossing.

3.4 Vormen van ondersteuning

3.4.1 Nazorg

Dit artikel spreekt voor zich.

3.4.2 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep, bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g).

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”.

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 zesde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

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.

Werknemers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie of werkgeverssubsidie komen volgens artikel 10 van de Participatiewet in aanmerking voor persoonlijke ondersteuning. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. (Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115). De persoonlijke ondersteuning kan worden aangeboden in de vorm van een jobcoach. In overleg met de werkgever wordt gezocht naar de juiste inhoud en vorm voor een werknemer. Daarbij wordt zo veel mogelijk aangesloten bij de regelgeving van het UWV. Zoals bij het "Breed offensief" wordt aangeraden.

3.4.3 Hulp op de werkplek van een jobcoach of interne werkbegeleider

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

Met het eerste lid wordt duidelijk gemaakt dat het college niet alleen subsidie kan verlenen voor jobcoaching die is bedoeld om de persoon in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren, maar dat de gesubsidieerde jobcoach ook een breder takenpakket kan uitvoeren. De jobcoach kan enkel ondersteuning geven gericht op het vinden van werk of bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs als de gemeente nadrukkelijk daarvoor toestemming voor heeft gegeven. Deze ondersteuning kan ook alleen geboden worden als de werknemer op dat moment al betaald werk uitvoert en jobcoaching voor het behouden van werk al ontvangt.

Het college kan een training voor de collega van de persoon toekennen (interne werkbegeleider), zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een "Harrie-training" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

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. Er is voor het indienen van een aanvraag gekozen voor een redelijke termijn van 8 weken na indiensttreding.

Het achtste lid is een uitwerking van de uit artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de Participatiewet voortvloeiende verordeningplicht. Hierin zijn de huidige richtlijnen vanuit de uitvoering opgenomen. Dit wordt minimaal 1 keer per jaar geëvalueerd. Het regime kan in de tijd mogelijk worden verlicht. Inzet hiervan is altijd maatwerk waarin de evaluatie momenten van belang zijn.

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

Het tiende 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. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach.

Het 11e 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. Dit betekent dat het college moet onderzoeken

in de markt wat een toereikend tarief is. Het feit dat een persoon of werkgever een beroep wenst te doen op een duurdere jobcoach betekent niet dat het college gehouden is het meerdere te verstrekken. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende jobcoaching in te kopen.

3.4.4 Ondersteuning door de inzet van een 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, in aanvulling op de artikelen 3.2 en 3.4.2, onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3.2 zesde lid, het beste instrument tegen de laagste kosten het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

3.4.5 Ondersteuning bij een visuele of motorische handicap

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 beperking. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3.2 en 3.4.2.

3.4.6 Ondersteuning door de inzet van een meeneembare voorziening

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet 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. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 3.2 en 3.4.2. 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.

3.4.7 Ondersteuning bij werkplekaanpassingen

In artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de Participatiewet wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. Hierbij kan gedacht worden aan een aangepast toilet, een entree met automatische deur opener of een traplift. Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35394, nr. 3, p. 20).]

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie

In artikel 9, lid 1 onder c van de Participatiewet is aangegeven wat de verplichting tot tegenprestatie inhoudt:

“verplichting om naar vermogen door de gemeente opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt”

Wat wel:

- Maatschappelijk nuttige werkzaamheden
- Beperkt in omvang en tijdsduur
- Additioneel en niet verdringen
- Naar vermogen

Wat niet:

- Tegenprestatie mag geen bestaande participatieplek of werkstage betreffen;
- Mag primair geen arbeidsinschakeling beogen, want dan betreft het een regulier re-integratietraject, maar secundair wel. Dit betekent: ervaring opdoen met op tijd komen, gedrag op werkvloer, enz.

- Geen 'dwangarbeid', dus geen sneeuwschuiven, want dat valt onder de normale burgerplicht op grond van artikel 4, lid 3, Europees Verdrag Rechten van de Mens.

Voor wie:

- Het gaat om de "niet-kunners" en dus niet over de "niet-willers". Afhankelijk van het vermogen tot arbeidsinschakeling heeft deze laatste groep een re-integratietraject dat leidt naar werk of anderszins, en bij het niet nakomen van de verplichtingen is op deze groep het handhavings- en maatregelenbeleid (hoofdstuk 5 van deze verordening) van toepassing. .
- Toelichting op bovenstaande: omdat de tegenprestatie geen re-integratietraject mag zijn, en geen verdringing op de arbeidsmarkt mag veroorzaken, is de groep in een re-integratietraject uitgesloten van de tegenprestatie. Deze groep moet begeleid worden naar werk en wordt verondersteld hier fulltime mee bezig te zijn.
- In de verordening wordt dus iedereen geduid met een bijstandsuitkering: afhankelijk van de persoonlijke omstandigheden, heeft dus iedereen een traject: hetzij naar werk, hetzij naar maatschappelijk onbeloonde activiteiten.

Hoofdstuk 5 afspraken tussen inwoner en gemeente

5.1 Hoe gaan we met elkaar om?

5.1.1 De rol van de gemeente

De gemeente zoekt samen met de inwoner naar oplossingen. In lid 1 van dit artikel staat hoe de gemeente samen met de inwoner naar oplossingen zoekt. Als een inwoner verwacht dat de gemeente geld besteed aan de oplossing voor de inwoner, verwacht de gemeente dat de inwoner zich houdt aan de plichten bij deze oplossing. In het tweede lid is aangegeven dat de gemeente de inwoner goed moet informeren over de plichten en wat er gebeurt als een inwoner zich daar niet aan houdt.

5.1.2 De rol van de inwoner

Dit artikel spreekt voor zich.

5.2 Afspraken en verplichtingen over uitkeringen

5.2.1 Afstemming op houding en gedrag van de inwoner

De gemeente moet bij de vaststelling van de verlaging rekening houden met de ernst van de gedraging, de persoonlijke omstandigheden en de individueel vastgestelde verplichtingen. Alleen wanneer iedere vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, ziet de gemeente af van een verlaging. De gemeente geeft de inwoner daarom de kans zijn mening te geven over de gebeurtenis.

Het verlagen van een uitkering op grond van deze verordening vindt plaats door middel van een besluit. Tegen dit besluit kan een inwoner bezwaar en beroep indienen. Wat in het besluit moet worden vermeld, staat in 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.

5.2.2 Afzien van verlaging

In dit artikel wordt beschreven wanneer de gemeente afziet van verlagen van de uitkering.

Afzien van verlagen

Het afzien van het opleggen van een verlaging "indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt", is overgenomen uit artikel 18, negende lid, van de Participatiewet, respectievelijk artikel 20, derde lid, van de IOAW en artikel 20, derde lid, van de IOAZ.

Aangenomen moet worden dat hiervan uitsluitend sprake is bij evidente afwezigheid van verwijtbaarheid. Het is aan de gemeente te beoordelen of elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt aan het betreffende gedrag. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een verlaging, 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 verlaging 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 verlaging is dat de gedraging te lang geleden heeft plaatsgevonden (verjaring). Omwille van de effectiviteit ("lik op stuk") is het nodig dat een verlaging spoedig nadat de gedraging heeft plaatsgehad, wordt opgelegd.

De gemeente kan geen verlaging opleggen voor gedragingen die langer dan één of langer dan vijf jaar geleden hebben plaatsgevonden. De vervalttermijn is afhankelijk van de hoogte van de maatregel. De bevoegdheid tot het afstemmen vervalt na één jaar nadat de overtreding heeft plaatsgevonden als een verlaging van € 340 of minder kan worden opgelegd. De bevoegdheid tot het afstemmen vervalt na vijf jaar nadat de overtreding heeft plaatsgevonden als een verlaging van meer dan € 340 kan worden op-

gelegd. Deze verjaringstermijn laat overigens onverlet dat het vanuit het oogpunt van effectiviteit ("lik op stuk") nastrevenswaardig wordt geacht zo spoedig mogelijk een verlaging op te leggen nadat de gedraging heeft plaatsgevonden. Dat heeft bovendien als voordeel dat een uitkeringsgerechtigde niet te lang in onzekerheid wordt gehouden over de vraag of de gemeente overgaat tot het opleggen van een verlaging.

Afzien van verlagen in verband met dringende redenen

Onder b is geregeld dat kan worden afgezien van het opleggen van een verlaging als daarvoor dringende redenen aanwezig zijn. De verordening stelt een algemene verplichting tot het opleggen van een verlaging voorop. Uitzonderingen moeten echter mogelijk zijn als voor de inwoner 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 de financiële of sociale gevolgen voor inwoner en/of diens gezin. Daarbij moet worden opgemerkt dat ernstige financiële gevolgen op zichzelf geen reden zijn om van een verlaging af te zien, omdat dit inherent is aan het verlagen van een uitkering.

Afzien verlagen ook mogelijk bij geüniformeerde arbeidsverplichtingen

De Participatiewet 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 de gemeente een op te leggen maatregel of een opgelegde maatregel afstemmen op de omstandigheden van een inwoner en diens mogelijkheden om middelen te verwerven. Dit als – volgens de gemeente - dringende redenen daartoe noodzaken, gelet op bijzondere omstandigheden. Op grond van bijzondere omstandigheden kan de gemeente 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 de gemeente afziet van het opleggen van een verlaging wegens dringende redenen is van belang in verband met eventuele recidive. Het opleggen van een verlaging bij recidive is geregeld in artikel 5.2.12).

5.2.3 Ingangsdatum en periode verlaging

Het verlagen van de uitkering die in de nabije toekomst wordt verstrekt, is de gemakkelijkste methode van het opleggen van een verlaging. 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 verlaging 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 verlaging 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 verlaging met terugwerkende kracht worden toegepast. Het maatregelbesluit dat in dat geval wordt genomen, 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 maatregelbesluit te veel is verstrekt kan met toepassing van artikel 58, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet, respectievelijk artikel 25, tweede lid, van de IOAW en van de IOAZ, 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 inwoner of is de verlaging het gevolg van een gedraging voorafgaande aan de aanvraag, dan is verlagen met terugwerkende kracht evenmin mogelijk en kan de verlaging uitsluitend naar de toekomst toe worden toegepast. Denk bijvoorbeeld aan het nalaten om voldoende te solliciteren.

Verlaging uitvoeren op nieuwe uitkering

Een verlaging kan niet los worden gezien van het recht op bijstand. Het opleggen van een verlaging is niet mogelijk als een inwoner geen recht op bijstand (meer) heeft. Als een verlaging 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 verlaging of dat deel van de verlaging dat nog niet is uitgevoerd, alsnog op te leggen als inwoner binnen een bepaalde termijn na beëindiging van de uitkering opnieuw een uitkering op grond van de Participatiewet ontvangt. De gemeente moet wel rekening houden met de vervaltermijn voor het opleggen van een maatregel zoals bedoeld in artikel 5.2.2.

Een dergelijke maatregel kan vanwege de samenhang met het recht op bijstand niet bij voorbaat worden opgelegd. De gemeente moet bij het opnieuw toekennen van het recht op bijstand beoordelen in hoeverre er nog aanleiding bestaat om een verlaging toe te passen. Pas dan is sprake van een maatregelbesluit en staat de mogelijkheid van bezwaar tegen de maatregel open.

5.2.4 Berekening verlaging

Uitkeringsnorm

In het eerste lid is het uitgangspunt vastgelegd dat een verlaging wordt berekend over de uitkeringsnorm. Onder de uitkeringsnorm wordt verstaan de wettelijke norm, inclusief gemeentelijke toeslag of verlaging en inclusief vakantietoeslag. Bij een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ wordt gekeken naar de grondslag als bedoeld in artikel 5 van de IOAW respectievelijk van de IOAZ.

Bijzondere bijstand

In het tweede lid is bepaald dat een verlaging ook kan worden toegepast op de bijzondere bijstand als aan een inwoner 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 verlaging uitsluitend op de lage jongerennorm wordt opgelegd, zou dit leiden tot rechtsongelijkheid ten opzichte van de 21-jarigen. Daarom is in de definitie van de uitkeringsnorm in hoofdstuk 11 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 is het mogelijk dat de gemeente in incidentele gevallen een verlaging oplegt over de bijzondere bijstand. Er moet dan wel een verband bestaan tussen de gedraging van een inwoner en zijn recht op bijzondere bijstand. Een verlaging kan uitsluitend worden opgelegd als daadwerkelijk bijzondere bijstand is verstrekt.

individuele inkomenstoeslag

De Participatiewet geeft ook de mogelijkheid om een verlaging toe te passen op de individuele inkomenstoeslag. De gemeente maakt hier geen gebruik van. De verordening biedt geen ruimte om een verlaging toe te passen op een individuele inkomenstoeslag.

5.2.5 Niet nakomen wettelijke arbeidsverplichtingen

De wettelijke arbeidsverplichtingen worden opgesomd in artikel 18, vierde lid van de Participatiewet. Dit zijn:

- a. het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- b. het uitvoering geven aan de door de gemeente opgelegde verplichting om ingeschreven te staan bij een uitzendbureau;
- c. het naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in een andere dan de gemeente van inwoning, alvorens naar die andere gemeente te verhuizen;
- d. bereid zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van 3 uur per dag, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- e. bereid zijn om te verhuizen, indien de gemeente is gebleken dat er geen andere mogelijkheid is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, en de inwoner een arbeidsovereenkomst met een duur van tenminste een jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de inwoner geldende bijstandsnorm, kan aangaan;
- f. het verkrijgen en behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- g. het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
- h. het gebruik maken van door de gemeente aangeboden voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.

De eerste keer dat de gemeente een verwijtbaar niet naleven van een geüniformeerde arbeidsverplichting vaststelt, bedraagt de verlaging honderd procent van de uitkeringsnorm gedurende een bij deze verordening vastgestelde periode (artikel 18, vijfde lid, eerste volzin, van de Participatiewet).

Verrekenen verlaging

De gemeente heeft de mogelijkheid bij verlaging van de bijstand wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, de verlaging 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 verlaging worden verrekend (artikel 18, vijfde lid, tweede volzin, van de Participatiewet). Wanneer inwoner tot inkeer komt, wordt de verlaging stopgezet en ontvangt inwoner weer de volledige uitkering (artikel 18, elfde lid, van de Participatiewet). Het gaat hier om een facultatieve bepaling.

Verrekenen bij bijzondere omstandigheden

Er is met het derde lid gekozen gebruik te maken van de mogelijkheid tot het verrekenen van het bedrag van de verlaging 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 water, gas en elektriciteit.

Is sprake van een overtreding van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan kan worden verrekend over twee maanden. De bijstand wordt verlaagd met honderd procent gedurende één maand. Aan de maand van oplegging en aan de daaropvolgende maand wordt de helft van het bedrag van de verlaging toebedeeld. Dit betekent dat in de maand van oplegging van de maatregel en de daaropvolgende maand de inhouding in beginsel vijftig procent bedraagt (derde lid).

De term 'maand van oplegging' is overgenomen uit artikel 18, vijfde lid van de Participatiewet. Met de 'maand van oplegging' wordt de maand bedoeld waarin de uitkering feitelijk wordt verlaagd (dus de maatregel geëffectueerd wordt).

Geen verrekening bij niet aanvaarden of behouden algemeen geaccepteerde arbeid

In het vierde lid is bepaald dat als sprake is van een verlaging op grond van artikel 18, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet, geen verrekening plaatsvindt zoals bedoeld in dit artikel. 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.

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 dit artikel en artikel 18, vijfde lid, van de Participatiewet.

5.2.6 Stoppen verlaging

Dit artikel spreekt voor zich.

5.2.7 Niet nakomen andere arbeidsverplichtingen

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 de gemeente moest afstemmen als een inwoner 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 hiermee echter geen inhoudelijke wijziging heeft beoogd en dat dit moet worden gelezen als het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen.

In het eerste lid wordt bepaald hoe om te gaan met de verwijtbare gedraging "het niet voldoende proberen werk te vinden". Dit 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 als vastgelegd in artikel 5.2.5. Er is dus geen sprake van een verwijtbare gedraging zoals bedoeld in het eerste lid van artikel 5.2.6 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.

Het tweede lid, onder d. gaat over de inspanningen voor jongeren in de 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 de gemeente onvoldoende, dan verlaagt de gemeente de uitkering. De verlaging kan in principe al worden toegepast op basis van de grondslagen zoals genoemd in artikel 5.2.4. van deze verordening. Een aparte grondslag is strikt genomen niet noodzakelijk. Het zou wellicht zelfs tot verwarring kunnen leiden als het bijvoorbeeld gaat om een inwoner 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 verordening.

Er is gekozen voor een maatregelregime bij gedragingen zoals bedoeld in dit artikel 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 dit artikel genoemde gedragingen verwant zijn aan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen.

5.2.8 Te weinig besef van verantwoordelijkheid

Aan de Participatiewet ligt het beginsel ten grondslag dat iedereen in eerste instantie in zijn eigen bestaan (skosten) 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 inwoner 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 er toe leiden dat inwoner 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.

Het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid moet worden aangemerkt als een geüniformeerde arbeidsverplichting (zie de artikelen 9, eerste lid, onderdeel a, en 18, vierde lid, onderdeel g, van de Participatiewet). Is sprake van het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan moet afstemming plaatsvinden volgens de regels van artikel 18 van de Participatiewet en artikel 5.2.5. van deze verordening. Op grond van dit artikel kan een verlaging worden opgelegd wegens het tonen van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. De ernst van de gedraging komt tot uitdrukking in de hoogte van het benadelingsbedrag. Dat is in dit geval het gedeelte van de uitkering waarop eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep wordt gedaan.

Lid 3 en 4 gaan specifiek in op de situatie als de bijstandsuitkering wordt aangevraagd. Bij aanvraag wordt altijd gekeken naar voorliggende voorzieningen. Als blijkt dat door eigen toedoen verwijtbaar geen gebruik gemaakt kan worden van een voorliggende voorziening ziet de wetgever dit ook als tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. Een WW uitkering is een voorliggende voorziening van het UWV.

Bijstand in de vorm van een geldlening

Als sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid kan de gemeente tevens besluiten de bijstand in de vorm van een geldlening te verstrekken. Dit volgt uit artikel 48, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet. Als de gemeente besluit beide instrumenten te gebruiken (leenbijstand én verlaging) moet het wel voldoende acht slaan op het totale effect hiervan voor de bijstandsgerechtigde.

5.2.9 zeer ernstige misdragingen

Zeer ernstige misdragingen zijn in elk geval 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 misdrijving 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 misdrijving te beschouwen. Ook verbaal geweld valt onder de noemer 'zeer ernstige misdrijving'. Het gaat dus om alle vormen van zeer ernstige misdrijvingen tegenover de betreffende personen en instanties tijdens het verrichten van hun werkzaamheden. Dus als er uitvoering gegeven wordt aan de betreffende wetten. Het is anders als betrokkenen elkaar buiten werktijd tegen komen; dan is alleen het strafrecht van toepassing.

Sinds 1 januari 2015 is de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdrijvingen een zelfstandige verplichting. Deze verplichting staat dus op zichzelf.

5.2.10 Niet nakomen van andere verplichtingen

De Participatiewet geeft de gemeente 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.

De hoogte van de verlaging is in deze verordening per categorie verschillend vastgesteld. Omdat de verplichtingen die de gemeente op grond van artikel 55 van de Participatiewet kan opleggen een zeer individueel karakter hebben, kan het voorkomen dat de in de verordening vastgestelde verlaging niet is afgestemd op de individuele omstandigheden van een inwoner. De gemeente zal daarom altijd rekening moeten houden met de individualiseringsbepaling van artikel 18, eerste lid, van de Participatiewet. Deze bepaling verplicht de gemeente de bijstand af te stemmen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van een inwoner. In individuele gevallen kan dus worden afgeweken van de in dit artikel vastgestelde verlaging.

5.2.11 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 verlaging opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en de duur van de verlaging wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste verlaging is gesteld.

Het tweede lid 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 verlaging toegepast. Deze verlagingen 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 inwoner een rol. Daarvoor moet altijd gekeken worden naar de individuele omstandigheden. De verlaging wordt dan over meerdere maanden uitgesmeerd.

Samenloop met een bestuurlijke boete

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 de maatregel dient de gemeente in het individuele geval te beoordelen welke sanctie wordt opgelegd. Bij eendaadse samenloop ligt het voor de hand één sanctie op te leggen. De gemeente bepaalt of al dan niet een boete wordt opgelegd. Is dit het geval, dan wordt geen verlaging meer opgelegd. 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 de gemeente in dit geval nog één of meer maatregelen opleggen, waarbij bij de hoogte van de maatregel zo nodig rekening kan worden gehouden met de boete en de eventuele andere maatregelen.

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.

Samenloop boete Wet inburgering 2021 en Participatiewet

Het kan voorkomen dat er overlap is tussen verplichtingen opgelegd op grond van de Wet inburgering 2021 enerzijds en de Participatiewet anderzijds. Te denken valt aan het niet verschijnen bij de aangeboden inburgeringscursus. Of aan het niet deelnemen aan de module arbeidsmarkt en participatie (MAP). In dat geval wordt zowel een verplichting uit het PIP niet nagekomen als de verplichting gebruik te maken van een aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Ook kan worden gedacht aan het niet voldoen aan de taaleis enerzijds en het niet binnen de driejaarstermijn succesvol afronden van de inburgeringscursus anderzijds.

In die gevallen kan in theorie zowel de bijstand worden afgestemd als een boete op grond van de Wet inburgering worden opgelegd. Maar er is voorzien in een samenloopregeling in artikel 27 Wet inburgering 2021. Daarin is bepaald dat een boete achterwege blijft als voor dezelfde gedraging de bijstandsuitkering is verlaagd.

Zolang de bijstandsuitkering nog niet is verlaagd, is dus toch een boete op grond van de Wet inburgering 2021 mogelijk. De samenloopregeling is daarom niet sluitend. De inburgeringsboete kan daarna in theorie worden gevolgd door een verlaging van de bijstandsuitkering. Een verlaging zal doorgaans niet worden opgelegd. Dit bijvoorbeeld omdat het tweemaal sanctioneren van dezelfde gedraging niet evenredig is. Om problemen met samenloop te voorkomen, is een aanvulling op de wettelijke samenloopregeling in deze verordening opgenomen.

5.2.12 Herhaling (recidive) van een gedraging

Recidive schending geüniformeerde arbeidsverplichting (lid 1)

Is sprake van het niet of onvoldoende nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen twaalf maanden nadat aan een inwoner een eerste maatregel is opgelegd wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan bedraagt de verlaging honderd procent gedurende twee 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).

Recidive schending niet-geüniformeerde arbeidsverplichting (lid 1 tot en met 2)

Verdubbeling duur verlaging (lid 1)

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 verlaging. Een verlaging kan nooit hoger zijn dan honderd procent. Daarom is bij gedragingen waar relatief zware verlagingen 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 verlaging, ook als wegens dringende redenen is afgezien van het opleggen van een verlaging. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een verlaging, 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 verlaging (lid 2)

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 verlaging. Voor lichte verlagingen is gekozen voor een verdubbeling van de hoogte van de verlaging.

Recidive op recidive bij niet geüniformeerde arbeidsverplichtingen

Ook in het geval dat een inwoner voor een derde of volgende keer een niet geüniformeerde arbeidsverplichting schendt, is de recidivebepaling van toepassing.

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 verlaging wordt verdubbeld. Bij lichte gedragingen geldt een verdubbeling van de hoogte van de verlaging. Bij zware gedragingen geldt een verdubbeling van de duur van de verlaging.

Telkens wordt de hoogte of de duur van de oorspronkelijke verlaging verdubbeld. Dit is de verlaging die geldt bij een eerste schending van de verplichting. Er is expliciet niet voor gekozen de hoogte of de duur van de vorige verlaging te verdubbelen. Uitgangspunt is verdubbeling van de hoogte of de duur van de oorspronkelijke verlaging. Hiermee wordt stapeling van verdubbeling van de verlaging 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 verlaging 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 onacceptabel gedrag vertoont (zich zeer ernstig misdragen) (artikel 5.2.9.) binnen twaalf maanden nadat een verlaging is opgelegd wegens het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (artikel 5.2.6.), dan is geen sprake van recidive aangezien het niet "eenzelfde gedraging" betreft. Evenmin is sprake van recidive als een inwoner niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak (5.2.6 lid 1 onder b) en vervolgens een opgedragen tegenprestatie niet verricht (artikel 5.2.6. lid 1 onder d). Ook dan is geen sprake van eenzelfde gedraging aangezien twee verschillende verplichtingen zijn geschonden.

Hoofdstuk 6 van oud naar nieuw

6.1 Uitvoeringsregels

Artikel spreekt voor zich.

6.2 .2 Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)

Dit artikel geeft het college van burgemeester en wethouders de bevoegdheid om op onvoorziene zaken en niet geregelde zaken een besluit te kunnen nemen en dat er in bepaalde gevallen kan worden afgeweken van deze verordening als er sprake is van een klaarblijkelijke hardheid.

6.3 Intrekken oude verordeningen

In dit artikel wordt bepaald welke verordeningen worden vervangen voor deze verordening.

6.4 Overgangsrecht

Dit artikel spreekt voor zich.

6.5 Ingangsdatum en naam

Artikel spreekt voor zich.

Bijlage 1: Begrippen- afkortingenlijst

In deze verordening worden allerlei begrippen gebruikt. Deze begrippen hebben dezelfde betekenis als in de wetten waarop deze verordening is gebaseerd. Waarom deze begrippenlijst?

- Soms worden bepaalde begrippen in meerdere wetten gebruikt en hebben ze in die wetten een verschillende betekenis. Hier staat wat de betekenis van deze begrippen in deze verordening is.
- Voor een aantal begrippen geldt dat ze in deze verordening een ruimere betekenis hebben dan in de genoemde wetten, omdat zoveel mogelijk is aangesloten bij het normale, dagelijkse taalgebruik.
- Ook staan er voor de duidelijkheid ook enkele wettelijke begrippen in de lijst, die in deze verordening wel dezelfde betekenis hebben, maar hier in andere woorden zijn omschreven.
- Ten slotte worden in deze verordening ook begrippen gebruikt die niet zijn terug te vinden in de wetten. Ook die zijn hier omschreven.

arbeidsinschakeling: aan het werk (kunnen) gaan.

arbeidsverplichting: de verplichting om mee te werken aan de arbeidsinschakeling of het leveren van een tegenprestatie, als bedoeld in artikel 9 van de Participatiewet.

bijstandsuitkering: de algemene bijstand voor levensonderhoud, bedoeld in artikel 5, onderdeel b van de Participatiewet. Gaat het om een jongere van 18 tot 21 jaar, dan wordt met bijstandsuitkering bedoeld: de algemene bijstand plus de aanvullende bijzondere bijstand op grond van artikel 12 van de Participatiewet.

effect: het resultaat of het doel.

fraude: het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige gegevens, of het verzwijgen of niet (op tijd) verstrekken van gegevens. Het gaat om gegevens die nodig zijn om te bepalen of er recht op een uitkering of een voorziening is, en om de duur en hoogte van die uitkering of voorziening vast te stellen. Als gevolg hiervan wordt een uitkering of voorziening helemaal of gedeeltelijk ten onrechte verstrekt.

gemeente: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Soest.

hulp: ondersteuning bij de arbeidsinschakeling of inkomensondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet, maatschappelijke ondersteuning als bedoeld in artikel 1.1.1 van de Wmo, jeugdhulp als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet, of schuldhulpverlening als bedoeld in artikel 1 van de Wgs.

inkomen: het inkomen, bedoeld in artikel 32, lid 1 van de Participatiewet.

Interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijks werkbegeleiding, aan een inwoner behorende tot de doelgroep uit de Participatiewet, omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren. Waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek.

inwoner: de persoon die een direct belang heeft bij een besluit van de gemeente (artikel 1:2, lid 1 van de Algemene wet bestuursrecht). Als de inwoner een hulpvraag heeft die nog niet heeft geleid tot een verzoek om een besluit te nemen of tot feitelijk handelen door de gemeente, dan wordt met inwoner bedoeld: degene die als ingezetene in de basisregistratie personen van de gemeente is ingeschreven, of, als het gaat om hulp op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ: degene die woonplaats heeft in de gemeente, volgens de regels van artikel 10, lid 1 en 11 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek.

IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers.

IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

jobcoaching : door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk.

medewerker: de persoon die namens het college van burgemeester en wethouders optreedt.

Nugger: niet-uitkeringsgerechtigde.

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 inter-

mediaire activiteiten en meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen samen worden in deze verordening aangeduid met het begrip 'overige voorzieningen'.

persoonlijke ondersteuning: 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).

persoonlijke situatie: alle omstandigheden, mogelijkheden en persoonskenmerken van de inwoner die van belang zijn, inclusief de behoefte van de inwoner en de godsdienstige en levensbeschouwelijke overtuiging.

praktijkroute: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van een loonwaardevaststelling op de werkplek

professional: iemand die beroepsmatig hulp verleent en voldoet aan de eisen die daaraan gesteld zijn.

SVB: Sociale verzekeringsbank.

uitkering: de bijstandsuitkering, de IOAW- of de IOAZ-uitkering.

uitkeringsnorm: de voor de inwoner in zijn situatie maximale hoogte van een uitkering; dit is de bijstandsnorm uit de Participatiewet of de grondslag bedoeld in de IOAW of IOAZ. Gaat het om een jongere van 18 tot 21 jaar, dan wordt met uitkeringsnorm bedoeld: de bijstandsnorm plus de aanvullende bijzondere bijstand op grond van artikel 12 van de Participatiewet.

UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

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: degene 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 Participatiewet met wie de werkgever een dienstvetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is.

wet: de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet.

VNG: Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Voorziening: hulp in de vorm van een dienst, activiteit, product, budget of tegemoetkoming.

Bijlage - beschrijving methodiek van Dariuz loonwaardebepaling

In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

Onafhankelijk en objectief

Dariuz brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie of te zetten tegen de vereisten van die functie. De arbeidsdeskundige geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie en additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren.

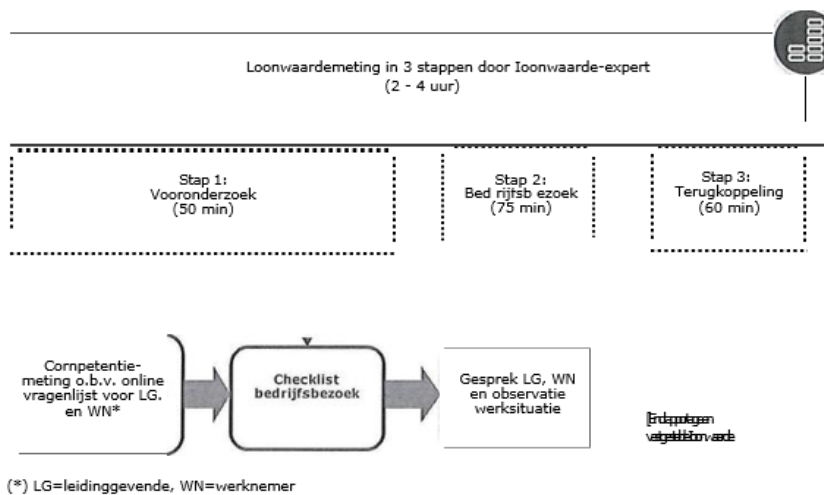
Integratie van techniek en wetenschap staan borg voor een hoge betrouwbaarheid. Dariuz is met UWV het enige loonwaardemeeinstrument dat werkt volgens een landelijk afgesproken begrippenkader en wetenschappelijk is gevalideerd.

De bevindingen van het onderzoek doen een gevalideerde uitspraak over:

- o De reguliere normfunctie en het CA0-loon waarmee de arbeidsprestatie is vergeleken
- o De werkprestatie in procenten in vergelijking met een reguliere prestatie
- o De loonwaarde berekend in Euro's
- o De hoogte van additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren
- o De verwachte duurzaamheid van de plaatsing
- Advies om duurzaam functioneren te borgen en loonwaarde te verbeteren

Het onderzoek loonwaarde wordt uitgevoerd in drie stappen:

L onwaarde in 3 stappen



Transparant en methodisch

Stap 1: Vooronderzoek

Na aanmelding zoekt Dariuz contact met het bedrijf waar de loonwaarde van een medewerker moet worden vastgesteld. Informatie over de werkwijze wordt verstrekt. Er worden online vragenlijsten beschikbaar gesteld aan de leidinggevende en de medewerker. De beantwoording van deze vragen neemt ca. 25 minuten in beslag. Leidinggevende en de medewerker worden bevestigd op gedrag dat bepalend is voor de werkprestatie en de werknemersvaardigheden. Ook worden taken van de functie en de beleving van gezondheid geïnventariseerd.

Het systeem bundelt de bevindingen van de vragenlijsten waarmee het een werkblad genereert dat dient als checklist voor het bedrijfsbezoek. Het werkblad berekent in concept reeds de loonwaarde en geeft ook aan of de plaatsing naar verwachting duurzaam is. Het systeem signaleert welke uitkomsten voldoende betrouwbaar zijn en welke uitkomsten aandacht vragen in het bedrijfsbezoek. De arbeidsdeskundige kan hiermee efficiënt en gericht gesprekken voeren tijdens het bedrijfsbezoek.

Indien uit het vooronderzoek blijkt dat de gegenereerde informatie over de hele linie betrouwbaar is en deze overeenstemt met beschikbare dossierinformatie van de klant, kan de arbeidsdeskundige besluiten om direct te vervolgen met stap 3. In de praktijk zal dit vaker mogelijk zijn bij herhaalmetingen.

Stap 2: Bedrijfsbezoek

De arbeidsdeskundige neemt interviews of met de leidinggevende (ca. 40 min.) en de medewerker (ca. 20 min). Hij bezoekt de werkplek (ca. 15 min). In de interviews verifieert de arbeidsdeskundige de informatie van het werkblad uit het vooronderzoek. Hij legt focus op de uitkomsten die in het werkblad onvoldoende eenduidig waren. Daarnaast verzamelt hij informatie over de werkomgeving en de reguliere eisen in de functie. Volgens een gesprekstechniek waarin de arbeidsdeskundige is getraind achterhaalt deze in welke mate scores al dan niet aanpassing behoeven.

Stap 3: Rapportage en terugkoppeling

De bevindingen uit het bedrijfsbezoek worden verwerkt in Dariuz. Door middel van een vragenlijst vult de arbeidsdeskundige de informatie die beschikbaar was uit het vooronderzoek aan en past hij zonnodig scores aan. Het systeem genereert een rapport dat opent met een samenvatting waarin antwoord wordt gegeven op de 6 vragen die eerder zijn vermeld.

De Productiviteit wordt berekend naar tempo, efficiëntie en kwaliteit van handelen. Het gewicht dat elk element heeft in de berekening is afhankelijk van de eisen in het werk. Doet het werk veel appel op efficiëntie of bijvoorbeeld juist het tempo etc. De score van de medewerker op de 3 elementen wordt toegelicht aan de hand van concreet gedrag in werk. De Inzetbaarheid (netto productieve tijd) wordt berekend aan de hand van extra begeleidingstijd en/of extra pauzes. De Werkprestatie wordt berekend door de Productiviteit van de medewerker te vermenigvuldigen met diens Inzetbaarheid. De loonwaarde wordt tenslotte berekend door de volgende reksom: Brutoloon normfunctie x deeltijdfactor x Werkprestatie.

Daarnaast geeft de rapportage inzicht in de additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren. Dit zijn o.m. de extra begeleidingskosten, extra scholing of extra aanpassingen in het werkproces.

De stappen in het werkproces en berekeningen stemmen overeen met het landelijk begrippenkader dat in samenwerking met AKC, UWV en DWI Amsterdam is vastgesteld. Deze voldoen aan de kaders die nu bekend zijn van de landelijke werkkamer en het ministerie van SZW.

Bijlage 3 Erkenningseisen Jobcoach

- ❖ **erkenningseis 1: Op basis van voornemens, handelingen, antecedenten is er voor UWV geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van een aanbieder die een aanvraag tot erkenning als Jobcoachorganisatie doet, te twijfelen.**
 - A. is er sprake van een onherroepelijk vonnis of arrest of enig ander onherroepelijk rechterlijk oordeel dan wel een strafbeschikking van het Openbaar Ministerie jegens aanbieder volgens de op hem van toepassing zijnde wet- of regelgeving van een lidstaat van de Europese Unie gedaan, waarbij een delict is vastgesteld dat in strijd is met zijn beroepsgedragsregels of waarbij enige veroordeling is uitgesproken die relevant is voor de uitvoering van Jobcoaching;
 - B. heeft aanbieder zich op enig moment op enigerlei wijze schuldig gemaakt aan valse verklaringen bij het verstrekken van inlichtingen die in verband met het doen van een aanvraag tot erkenning als Jobcoachorganisatie kunnen worden verlangd of heeft aanbieder de betreffende inlichtingen niet verstrekt c.q. geweigerd deze te verstrekken
- ❖ **erkenningseis 2: Aanbieder staat als rechtspersoon ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.**
 - C. Een aanbieder dient ter bevestiging van zijn identiteit aan te tonen ingeschreven te zijn als rechtspersoon bij de Kamer van Koophandel.
- ❖ **erkenningseis 3: Aanbieder voldoet aan een passende aansprakelijkheidsverzekering.**
 - D. Aanbieder beschikt over een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering waarbij aanbieder verzekerd is voor de aansprakelijkheid voor zaak- en personenschade door een verkeerde (be)handeling, een nalatigheid of een bedrijfsfout
- ❖ **erkenningseis 4: Aanbieder borgt de kwaliteit van de Jobcoaching.**
 - E. Vakbekwaamheid personeel Aanbieder beschikt over vakbekwaam personeel dat de Jobcoaching uitvoert. Aanbieder maakt daarbij gebruik van personeel met welke een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten of van zelfstandige personen waarmee een overeenkomst tot opdracht is gesloten. Jobcoach is (nog) geen erkend beroep en voor het vak van Jobcoach bestaat (nog) geen reguliere vakopleiding.
 - F. Eisen aan de vakbekwaamheid van het personeel: – de Jobcoach heeft een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau; – de Jobcoach heeft een opleidingsmodule voor Jobcoach gevolgd of is in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot Jobcoach (in company training). Richtlijn vanuit de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland.
- ❖ **erkenningseis 5: Aanbieder neemt de normen met betrekking tot privacy in acht.**
 - G. De gemeenteambtenaar die jobcoaching doet krijgt – om de Jobcoaching te kunnen uitvoeren – toegang tot vertrouwelijke informatie over zowel de klant als de werkgever. De ambtenaar heeft daarom bij de uitvoering van de Jobcoaching een geheimhoudingsplicht, die zijn grondslag vindt in artikel 74 van de Wet Suwi. Daarnaast is op de verwerking van de persoonsgegevens door gemeenteambtenaren in zijn hoedanigheid van verwerkingsverantwoordelijke, de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. De gemeenteambtenaar dient de geheimhoudingsplicht van artikel 74 van de wet Suwi, de bepalingen uit de AVG, alsmede de andere relevante wetgeving in het kader van de privacybescherming, strikt na te leven.
 - H. De aanbieder krijgt – om de Jobcoaching te kunnen uitvoeren – toegang tot vertrouwelijke informatie over zowel de klant als de werkgever. Aanbieder heeft daarom bij de uitvoering van de Jobcoaching een geheimhoudingsplicht, die zijn grondslag vindt in artikel 74 van de Wet Suwi. Daarnaast is op de verwerking van de persoonsgegevens door aanbieder in zijn hoedanigheid van verwerkingsverantwoordelijke, de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Aanbieder dient de geheimhoudingsplicht van artikel 74 van de wet Suwi, de bepalingen uit de AVG, alsmede de andere relevante wetgeving in het kader van de privacybescherming, strikt na te leven