

Verordening Participatiewet en Minimabeleid gemeente Hulst 2024

De Raad van de gemeente Hulst;

- gelezen het voorstel van burgermeester en wethouders van 26 maart 2024;
- gelet op de artikelen 8 en 8a lid 1 aanhef en onder a, c, d en e en lid 2 en 10b lid 5 en 7 Pw, artikelen 35 en 36 IOAW/IOAZ, artikel 4a lid 3 Wgs en artikel 4:93 Awb;
- gezien het advies van de Commissie Samenleving van 10 april 2024;
- gehoord de Adviesraad Sociaal Domein Hulst en de Cliëntenraad Sociale Zekerheid Hulst;

BESLUIT:

- in te trekken de volgende verordening:
Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022; en
- vast te stellen de volgende verordening:

Verordening Participatiewet en Minimabeleid gemeente Hulst 2024

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

In deze verordening staan regels over participatie, inkomen, uitkeringen, minimabeleid, schuldhulpverlening en inburgering. Er staat wat belanghebbenden van de gemeente kunnen verwachten. Maar ook wat de gemeente van belanghebbenden verwacht.

Artikel 1.1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- Awb:** Algemene wet bestuursrecht;
- basisbaan:** een basisbaan is een dienstverband dat het arbeidsintegratiebedrijf in opdracht van de gemeente kan aangaan met een bijstandsgerechtigde;
- benadelingsbedrag:** zoals vermeld in artikel 18a lid 2 Pw;
- bijstandsnorm:**
 - toepasselijke bijstandsnorm als bedoeld in artikel 5, onderdeel c, Pw (gaat het om een jongere van 18 tot 21 jaar, dan wordt met bijstandsnorm bedoeld: de bijstandsnorm plus de aanvullende bijzondere bijstand op grond van artikel 12 Pw); of
 - grondslag van de uitkering als bedoeld in artikel 5 IOAW of artikel 5 IOAZ voor zover sprake is van een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ;
- detacheringsbaan:** het arbeidsintegratiebedrijf kan in opdracht van de gemeente een detacheringsbaan aangaan met een bijstandsgerechtigde. De bijstandsgerechtigde wordt door het arbeidsintegratiebedrijf uitgeleend aan andere werkgevers;
- doelgroep:** personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw;
- 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;
- mantelzorg:** alle hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- overige voorzieningen:** voorzieningen als bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel f Pw;
- persoonlijke situatie:** alle omstandigheden, mogelijkheden en persoonskenmerken van de belanghebbende die van belang zijn, inclusief de behoefte van de belanghebbende en de godsdienstige en levensbeschouwelijke overtuiging;
- plan van aanpak:** een plan zoals bedoeld in artikel 9 en 44a PW inclusief de in te zetten voorzieningen;
- Pw:** Participatiewet;
- uitkering:** algemene bijstand op grond van de Pw (gaat het om een jongere van 18 tot 21 jaar, dan wordt bedoeld: de algemene bijstand plus de eventuele aanvullende bijzondere bijstand op grond van artikel 12 Pw) of een uitkering op grond van de IOAW/IOAZ;
- vermogen:** het vermogen als bedoeld in artikel 34 Pw;

- q. **voorziening:** door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
- r. **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;
- s. **werknemer:** persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d lid 1 of lid 2 Pw met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
- t. **Wgs:** Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen

Dit hoofdstuk gaat over participatie, tegenprestatie en aanvullende inkomensondersteuning. De gemeente vindt het belangrijk belanghebbenden die geen werk hebben te helpen bij het vinden van werk. In dit hoofdstuk is opgenomen voor wie dit geldt, hoe het college hierbij kan helpen en wat het college van belanghebbenden verwacht als zij een uitkering ontvangen.

Artikel 2.1. Participatie – voor wie Pw, IOAW, IOAZ

- 1. Personen uit de doelgroep zijn in de eerste plaats zelf verantwoordelijk om werk te vinden.
- 2. Het college biedt de doelgroep ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover het college deze ondersteuning noodzakelijk vindt.

Artikel 2.2. Voorzieningen – werk Pw, IOAW, IOAZ

- 1. Het college onderzoekt de individuele wensen, acties gericht op vergroting van zelfstandigheid, mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende om de ondersteuning zo doelmatig en duurzaam mogelijk te realiseren. Waar mogelijk wordt rekening gehouden met individuele wensen.
- 2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die belanghebbende en de mogelijkheid dat belanghebbende behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
- 3. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. De opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar; en
 - b. De noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
- 4. Met behulp van de Zeeuws-Vlaamse re-integratieladder bepaalt het college voor welke voorziening belanghebbende in aanmerking komt. De re-integratieladder is opgenomen in de bijlage.
- 5. Het college kan beleidsregels vaststellen ter uitwerking van dit artikel.

Artikel 2.2.1. Participatieplaats Pw, IOAW, IOAZ

- 1. Het college kan een belanghebbende zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw die 27 jaar of ouder is overeenkomstig artikel 10a Pw onbeloofde additionele werkzaamheden laten verrichten voor een periode van maximaal 2 jaar. Een dergelijke participatieplaats is mogelijk als de kans op werk klein is.
- 2. Het doel is de kans op betaald werk te vergroten en werkervaring op te doen. Het moet gaan om passende werkzaamheden.
- 3. Een voorwaarde is dat het werk, naar het oordeel van het college, niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.
- 4. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
- 5. De premie, bedoeld in artikel 10a lid 6 Pw, bedraagt per 6 maanden 25% van het bedrag zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 onderdeel j Pw op basis van een fulltime dienstverband of bij een parttime dienstverband naar rato van het aantal gewerkte uren.
- 6. Voor toepassing van lid 5 is het bedrag van 1 januari van dat kalenderjaar van toepassing.
- 7. De procentuele berekening wordt telkens naar boven afgerond op hele euro's.

Artikel 2.2.2. Beschut werk Pw, IOAW, IOAZ

- 1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:

- a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is die een uitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet, of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, of recht heeft op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
2. Onverminderd het bepaalde in lid 1 krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
 3. Het college verstrekt om de in artikel 10 lid 1 Pw bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, de volgende voorzieningen:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
 4. Het college kan aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b lid 1 Pw, daarnaast de volgende voorzieningen aanbieden:
 - a. arbeidsmatige dagbesteding;
 - b. vrijwilligerswerk;
 - c. andere vormen van maatschappelijke participatie of werk;
 - d. schuldhulpverlening.
 5. Voor alle personen die in aanmerking komen voor beschut werk realiseert het college een werkplek.

Artikel 2.2.3. Proefplaatsing Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan, als dit door hem noodzakelijk wordt geacht, een persoon uit de doelgroep die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaatsing bij een werkgever voor de duur van 2 maanden onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
 - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de persoon niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaatsing schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing, voor minimaal 6 maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de voorziening proefplaatsing; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
4. De termijn in lid 1 kan verlengd worden met maximaal 4 maanden, dus tot maximaal 6 maanden.
5. Het doel van een proefplaatsing is te onderzoeken of de baan en belanghebbende bij elkaar passen en belanghebbende geschikt is voor de functie. Belanghebbende doet tegelijkertijd werkervaring op en werkt een periode op proef met behoud van uitkering.
6. De plaatsing duurt 2 maanden, maar stopt als eerder duidelijk is dat belanghebbende niet geschikt is voor de functie.

Artikel 2.2.4. Werkervaringsplaats/stage Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan een persoon met behoud van uitkering een voorziening werkervaring gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze behoort tot de doelgroep.
2. Het doel van een werkervaringsplaats/stage is het opdoen van werkervaring en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de voorziening werkervaring; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

4. De plaatsing duurt 3 maanden, maar stopt als eerder duidelijk is dat belanghebbende niet geschikt is voor de functie.
5. Het college kan de plaatsing na 3 maanden verlengen, maar met verlenging duurt de plaatsing maximaal 6 maanden.
6. De werkervaringsplaats/stage mag verder niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Ook mag het niet leiden tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.

Artikel 2.2.5. Basisbaan Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan een basisbaan aanbieden als:
 - a. belanghebbende een bijstandsuitkering ontvangt;
 - b. ouder is dan 27 jaar;
 - c. niet in aanmerking komt voor een indicatie banenafpraak en/of niet in aanmerking komt voor het doelgroepenregister;
 - d. nog niet in staat is reguliere arbeid te verrichten.
2. Het college kan een basisbaan aanbieden als na afloop van een werkervaringsplaats en/of participatieplaats blijkt dat er geen werk is voor belanghebbende, terwijl de vastgelegde doelen wel zijn behaald.
3. Het doel van de basisbaan is belanghebbende helpen naar betaald werk zodat belanghebbende niet meer afhankelijk is van een uitkering.
4. Bij de invulling van de basisbaan wordt uitgegaan van maatwerk voor belanghebbende.
5. Belanghebbende ontvangt bij inzet van deze voorziening het wettelijk minimumloon.

Artikel 2.2.6. Sociale activering Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het doel is om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt met eventueel als tussendoel dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.
3. Het college stemt de duur van de in lid 1 bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
4. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 2.2.7. Loonkostensubsidie buiten de wettelijke doelgroep Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan personen die buiten de wettelijke doelgroep vallen. Dit zijn personen die geen recht hebben op loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10c en 10d Pw. Het college kan deze loonkostensubsidie verstrekken als het college dit noodzakelijk vindt.
2. Het doel van de subsidie is om werkgevers te stimuleren personen in dienst te nemen en de extra kosten voor begeleiding te vergoeden.
3. De loonkostensubsidie wordt alleen verstrekt als de werkgever bij aanvang schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan de subsidie, bedoeld in lid 1, voor minimaal 12 maanden, zonder proeftijd, in dienst houdt.
4. De loonkostensubsidie, bedoeld in lid 1, bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende maximaal 12 maanden met de mogelijkheid van verlenging tot maximaal 24 maanden.
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 werknemer of als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder loonkostensubsidie kan worden aangenomen voor dat werk.
6. De loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
7. Niet-uitkeringsgerechtigden hebben geen recht op de loonkostensubsidie buiten de wettelijke doelgroep.

Artikel 2.2.8. Scholing, cursussen, trainingen Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing, een cursus of een training aanbieden.
2. De scholing is bedoeld om werk te kunnen vinden en/of te kunnen behouden.
3. De scholing, cursus of training kan worden aangeboden in de vorm van subsidie of verstrekking in natura.
4. Een scholingstraject, cursus of training voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het sluit aan bij de capaciteiten van de te scholen persoon; en

- b. het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; of
- c. het leidt tot duurzaam werk.

Artikel 2.2.9. Kinderopvang Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan ervoor zorgen dat er passende kinderopvang beschikbaar is voor kinderen tot 12 jaar als dit noodzakelijk is voor personen uit de doelgroep om:
 - a. mee te doen aan een activiteit; of
 - b. in te burgeren; of
 - c. aan het werk te gaan; of
 - d. om werkervaring op te doen, en
 - e. kinderopvang niet kan worden betaald vanuit eigen middelen.
2. Het college kan de kosten van kinderopvang, die voor rekening van belanghebbende blijven, vergoeden.

Artikel 2.2.10. Voorzieningen en vergoedingen, maatwerk Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan andere voorzieningen inzetten als dat nodig is om de kans op werk te vergroten voor personen uit de doelgroep.
2. Het college kan kosten vergoeden die personen uit de doelgroep moeten maken om mee te kunnen doen aan een voorziening of om te kunnen werken.
3. Het college biedt personen uit de doelgroep de mogelijkheid om zelf een plan in te dienen om de kans op werk te vergroten.

Artikel 2.2.11. Tegenprestatie Pw, IOAW, IOAZ

1. Een belanghebbende zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 Pw kan door het college worden opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten naast of in aanvulling op reguliere arbeid.
2. Het college kan een belanghebbende als bedoeld in artikel 9 lid 1 Pw opdragen om een tegenprestatie te verrichten, voor zover hiermee de zelfredzaamheid en/of de kansen op werk worden vergroot.
3. Bij het opleggen van een tegenprestatie houdt het college rekening met persoonlijke omstandigheden.
4. Het college legt geen tegenprestatie op als belanghebbende zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 Pw, tenminste 20 uur per week vrijwilligerswerk of mantelzorg verricht.
5. De tegenprestatie duurt zolang er nog geen re-integratietraject wordt gevolgd of betaald werk is gevonden.
6. De tegenprestatie mag het vinden van werk niet in de weg zitten.
7. Het college draagt alleen op om een tegenprestatie te verrichten als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
8. Een belanghebbende zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 Pw mag een voorstel doen hoe hij de tegenprestatie wil invullen. Als dit nodig is, kan het college meedenken en ondersteuning bieden. Het college beoordeelt het voorstel.
9. Een belanghebbende zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 Pw kan de tegenprestatie invullen door:
 - a. het doen van vrijwilligerswerk;
 - b. het leveren van mantelzorg;
 - c. overige maatschappelijke nuttige werkzaamheden;
 - d. door te werken aan persoonlijke problemen zodat hij later in staat is aan één van de hiervoor genoemde vormen van tegenprestatie te voldoen.
10. Het kan zijn dat een belanghebbende zoals bedoeld in artikel 9 lid 1 Pw al maatschappelijk actief is. Als hierbij al een of meerdere van de hierboven genoemde activiteiten wordt/worden verricht, kan het college deze activiteit(en) aanmerken als tegenprestatie.
11. Een tegenprestatie duurt maximaal 320 uur per jaar. Hierbij hoeft er niet meer dan 20 uur per week en 40 weken per jaar een tegenprestatie te worden verricht.

Hoofdstuk 2A. Specifieke bepalingen

Paragraaf 2A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 2.3. Administratief proces loonkostensubsidie Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d Pw, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.

2. Bij een beschikking op aanvraag stuurt het college de beschikking naar de aanvrager (werkgever of de persoon) en de medebelanghebbende (werkgever of persoon die niet de aanvraag heeft ingediend).
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c lid 1, onder a Pw.
4. Het college stelt binnen 6 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d lid 5 Pw.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

Paragraaf 2A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 2.4.1. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden de volgende voorwaarden:
 - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal 18 jaar oud. Wanneer iemand VSO/PRO-onderwijs heeft genoten geldt de minimale leeftijd van 18 jaar niet;
 - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal 6 maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
 - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.

Artikel 2.4.2. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Pw, IOAW, IOAZ

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 6 weken na de aanvraag de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Het college onderzoekt of integrale samenwerking nodig is. Zo ja, dan zal worden samengewerkt met andere partijen, zoals bijvoorbeeld instanties op het gebied van gezondheidszorg, jeugdhulp, maatschappelijke ondersteuning, onderwijs, schuldhulpverlening, welzijn of wonen. Dit om te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel g onder 1, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a lid 2 onderdeel g onder 2 Pw
4. Het college maakt na afronding van het onderzoek, een schriftelijke weergave van de uitkomsten van het onderzoek dat wordt neergelegd in een onderzoeksverslag.
5. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college een besluit en zendt dit aan de persoon of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.

Artikel 2.4.3. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college geeft in een beschikking tot toekenning van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
 - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
 - b. als subsidie wordt verstrekt, wat de omvang is van het subsidiebedrag;
 - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
 - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
 - e. als de verstrekking afwijkt van wat is aangevraagd, wat de reden is van afwijking; en

- f. voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is, of kan zijn, waaronder de wijze waarop de persoon integraal kan worden ondersteund.
2. Als de aanvraag wordt afgewezen moet het college de reden van de afwijzing goed gemotiveerd in de beschikking vermelden.

Paragraaf 2A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 2.4.4. Persoonlijke ondersteuning bij werk Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
 - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
 - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in lid 1 en 2 genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband, zoals bij een proefplaats of een leerwerktraject.

Artikel 2.4.5. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk Pw, IOAW, IOAZ

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen.
2. Lid 1 geldt niet als voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
3. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

Artikel 2.4.6. Interne werkbegeleiding Pw, IOAW, IOAZ

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college een subsidie verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

Artikel 2.4.7. Jobcoaching Pw, IOAW, IOAZ

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:
 - a. de jobcoach beschikt over minimaal Hbo werk- en denkniveau;
 - b. de jobcoach heeft een jobcoach opleiding gevolgd;
 - c. de jobcoach heeft een registratie in het Register Loopbaancoach (voormalig Noloc Jobcoach) of het NVS-Beroepenregister voor jobcoaches en/of is werkzaam bij een organisatie die een Blik op werk of Oval Keurmerk heeft of een jobcoach erkenning heeft van het UWV.
 - d. de jobcoach heeft ervaring op het gebied van jobcoaching;
 - e. de jobcoach heeft kennis van de specifieke doelgroep met een arbeidsbeperking, regionale arbeidsmarkt (ontwikkelingen) en de regionale sociale kaart;
 - f. de jobcoach zorgt ervoor dat zijn kennis en vaardigheden actueel blijven en investeert in na- en bijscholing.
2. Een uitzondering op de gestelde voorwaarden van lid 1 geldt voor situaties waarin een werknemer met baan en bijbehorende jobcoach binnenkomt bij de gemeente, bijvoorbeeld als gevolg van verhuizing of een stageplek vanuit het VSO/PRO onderwijs. De jobcoach moet binnen 1 jaar alsnog aan de in lid 1 gestelde eisen voldoen.
3. De in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de volgende begeleidingsregimes:
 - i. **Licht:** jaar 1: **6%**, jaar 2: **3%** en jaar 3 en daaropvolgende jaren: **3%** van het aantal overeengekomen werkuren
 - ii. **Midden:** jaar 1: **10%**, jaar 2: **5%**, jaar 3 en daaropvolgende jaren: **3%** van het aantal overeengekomen werkuren

- iii. **Intensief:** jaar 1: **15%**, jaar 2: **7,5%**, jaar 3 en daaropvolgende jaren **6%** van het aantal overeengekomen werkuren
4. Het college kan van de in het lid 2 bedoelde maximale percentages afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
5. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, kan het college deze bij voorrang aanbieden.
6. Voordat het college de jobcoaching beëindigt verricht het college onderzoek. Als de beëindiging plaatsvindt met instemming van de werkgever en de werknemer kan het college van dit onderzoek afzien.

Artikel 2.4.8. Jobcoaching in natura Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in artikel 2.4.1. tot en met 2.4.5. en artikel 2.4.7. van deze verordening van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.4.9. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van jobcoaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 2.4.1. tot en met 2.4.5. en artikel 2.4.7., worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de persoon behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
 - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college kan voor jobcoaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
 - i. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
 - ii. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.

Artikel 2.4.10. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die tot de doelgroep behoort. De vervoersvoorziening moet noodzakelijk zijn om naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie te reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de persoon 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 het in de markt reguliere tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 2.4.11. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap Pw, IOAW, IOAZ

Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning bij een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.

Artikel 2.4.12. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
2. De meeneembare voorziening wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

Artikel 2.4.13. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen Pw, IOAW, IOAZ

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren.

Hoofdstuk 2B Beëindiging en uitstroom

Artikel 2.5. Beëindiging voorziening

1. Het college kan het recht op een voorziening als bedoeld in artikel 2.4 tot en met 2.4.13 van deze verordening intrekken als:
 - a. de voorziening niet langer passend of nodig is;
 - b. belanghebbende zich niet houdt aan de voorwaarden en verplichtingen die aan de voorziening zijn verbonden;
 - c. de voorziening is verstrekt op grond van verkeerde of onvolledige gegevens verstrekt door belanghebbende;
 - d. belanghebbende onvoldoende meewerkt aan een onderzoek naar het recht op de voortzetting voorziening;
 - e. de voorziening voor een ander doel gebruikt wordt dan waarvoor hij is verstrekt;
 - f. belanghebbende binnen 3 maanden geen gebruik maakt van de voorziening, tenzij hiervoor geen verwijt kan worden gemaakt.
2. Het college kan het recht op de voorziening met terugwerkende kracht intrekken.

Artikel 2.6. Uitstroompremie Pw, IOAW, IOAZ

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.
2. De premie is ter hoogte van 50% van het bedrag zoals genoemd in artikel 31, lid 2 sub j Pw en wordt in 2 termijnen uitbetaald.
3. Als in hetzelfde kalenderjaar al een participatieplaatspremie is toegekend, zoals bedoeld in artikel 10a lid 6 Pw, wordt deze reeds toegekende participatieplaatspremie in mindering gebracht op de uitstroompremie.
4. Onder een langdurig werkloze wordt verstaan: een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is geweest.
5. Onder duurzame uitstroom wordt naar het oordeel van het college verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden.
6. De premie kan worden aangevraagd vanaf 7de maand na de indiensttreding en moet binnen 18 maanden na de indiensttreding zijn aangevraagd.
7. Het college blijft verantwoordelijk voor betaling van de uitstroompremie als belanghebbende binnen de termijn van lid 5 verhuist naar een andere gemeente.

Hoofdstuk 3. Individuele inkomenstoeslag en Minimabeleid

Artikel 3.1. Individuele inkomenstoeslag Pw

1. Een verzoek om individuele inkomenstoeslag als bedoeld in artikel 36 lid 1 Pw wordt ingediend via een door het college vastgesteld formulier.
2. Om in aanmerking te komen voor de individuele inkomenstoeslag moet sprake zijn van een langdurig laag inkomen. Hiervan is sprake als:
 - a. het inkomen in de 36 maanden voor de aanvraagdatum niet hoger was van 110% van de toepasselijke bijstandsnorm;
 - b. het vermogen op datum aanvraag is niet hoger dan de toepasselijke vermogensgrens zoals genoemd in artikel 34 Pw.
3. De individuele inkomenstoeslag wordt één keer per 12 maanden toegekend.

Artikel 3.2. Hoogte individuele inkomenstoeslag Pw

1. Een individuele inkomenstoeslag bedraagt per jaar:
 - a. Voor een alleenstaande: 27% van de gehuwdennorm;

- b. Voor een alleenstaande ouder: 35% van de gehuwdennorm;
 - c. Voor gehuwden: 39% van de gehuwdennorm.
2. Als één van de gehuwden is uitgesloten van het recht op individuele inkomenstoeslag onder de artikelen 11 of 13 lid 1 Pw, komt de rechthebbende echtgenoot in aanmerking voor een individuele inkomenstoeslag naar de hoogte die voor hem als alleenstaande of alleenstaande ouder zou gelden.
 3. Voor toepassing van lid 1 en 2 is de situatie op de peildatum bepalend.
 4. De hoogte van de individuele inkomenstoeslag wordt per 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar vastgesteld op basis van de dan geldende gehuwdennorm. De bedragen worden naar boven afgerond op hele euro's.

Artikel 3.3. Algemene bevoegdheid minimabeleid Gemeentewet

1. De raad geeft het college de bevoegdheid om beleidsregels vast te stellen over minimabeleid.
2. Bij de op te stellen beleidsregels wordt om in aanmerking te komen voor een regeling een inkomensgrens van maximaal 120% van het sociaal minimum als uitgangspunt genomen.
3. Het college stelt in ieder geval een regeling op waarbij inwoners een bijdrage ontvangen om mee te doen aan sociale- en culturele activiteiten (SCA).
4. Op alle regelingen zijn de vermogensvrijstellingen op grond van de Pw van toepassing zoals genoemd in artikel 34 Pw.

Artikel 3.4. Kindpakket (educatie, sport en cultuur) Gemeentewet

Het college stelt in overleg met Sportzeeland, Zeeuws Jeugdfonds en Stichting Leergeld beleidsregels op voor educatie, sport en cultuur.

Artikel 3.5. Volwassenenfonds Gemeentewet

Het college stelt in overleg met Sportzeeland beleidsregels op over een volwassenenfonds voor sport en cultuur.

[Hoofdstuk 3 van deze verordening treedt in werking per 1 juni 2024.]

Hoofdstuk 4. Schuldhulpverlening

Artikel 4.1. Beslistermijn schuldhulpverlening Wgs

De beschikking tot schuldhulpverlening of de afwijzing ervan vindt zo snel mogelijk plaats, maar in ieder geval binnen 8 weken na de dag waarop het eerste gesprek heeft plaatsgevonden.

Hoofdstuk 5. Inburgering

Artikel 5.1. Verrekening Wet inburgering

Het college is bevoegd een boete op grond van de Wet inburgering 2021 te verrekenen met bijstand op grond van de Pw.

Hoofdstuk 6. Afspraken tussen belanghebbende en gemeenten

Dit hoofdstuk gaat in op de afspraken en verplichtingen tussen de belanghebbenden en de gemeente. In dit hoofdstuk staat wat de gevolgen zijn van het schenden van verplichtingen. Hierbij wordt rekening gehouden met de menselijke maat.

Artikel 6.1. Afstemming op houding en gedrag Pw, IOAW, IOAZ

1. De gemeente kan de uitkering verlagen als belanghebbende zich niet houdt aan de afspraken en verplichtingen.
2. Bijzondere bijstand kan worden verlaagd als:
 - a. aan belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 Pw, of;
 - b. de verwijtbare gedraging van belanghebbende in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.
3. Bij verlaging van de uitkering wordt belanghebbende op de hoogte gesteld:
 - a. waarom de uitkering wordt verlaagd;
 - b. hoe lang de uitkering wordt verlaagd;
 - c. met hoeveel procent of welk bedrag de uitkering wordt verlaagd;
 - d. eventueel waarom van bovenstaande wordt afgeweken.

4. Bij het verlagen van de uitkering wordt rekening gehouden met:
 - a. de ernst van het gedrag;
 - b. verwijtbaarheid van het gedrag;
 - c. de persoonlijke situatie van belanghebbende.
5. Voordat een verlaging wordt opgelegd krijgt belanghebbende de mogelijkheid om een reactie te geven.
6. Van lid 5 kan worden afgeweken als:
 - a. belanghebbende al eerder reactie heeft kunnen geven de feiten en omstandigheden sindsdien niet veranderd zijn;
 - b. de reactie niet nodig is om te oordelen of het gedrag verwijtbaar is;
 - c. belanghebbende hier geen gebruik van wil maken;
 - d. spoed zich hiertegen verzet.

Artikel 6.2. Afzien van verlaging Pw, IOAW, IOAZ

Het college ziet af van verlaging als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt of sprake is van een dringende reden zoals bedoeld in artikel 18 lid 10 Participatiewet.

Artikel 6.3. Ingangsdatum en periode van verlaging Pw, IOAW, IOAZ

1. Een verlaging op de uitkering of bijzondere bijstand vindt plaats over de kalendermaand volgend op de maand nadat dit gedrag heeft plaatsgevonden.
2. Als verlaging over de maand als bedoeld in lid 1 niet mogelijk is, wordt de verlaging toegepast over de kalendermaand na de maand waarop het besluit tot oplegging van de verlaging is bekend gemaakt. Hierbij wordt rekening gehouden met de op dat tijdstip geldende bijstandsnorm.
3. Een verlaging kan met terugwerkende kracht worden toegepast op de uitkering over de periode waarop het gedrag betrekking heeft gehad of heeft plaatsgevonden. Dit kan als verlaging als bedoeld in lid 1 niet toepasbaar is, omdat de uitkering al is beëindigd of ingetrokken en zolang de uitkering nog niet is uitbetaald.
4. Een verlaging kan in afwijking van lid 1 wordt toegepast met ingang van de ingangsdatum van de uitkering. Dit kan op het moment dat het gedrag plaatsvond in de periode tussen de meldingsdatum en het besluit op die aanvraag.

Artikel 6.4. Berekening verlaging Pw, IOAW, IOAZ

1. De verlaging is een percentage van de toepasselijke bijstandsnorm.
2. De periodieke bijzondere bijstand kan maandelijks met een percentage worden verlaagd.

Artikel 6.5. Niet nakomen arbeidsverplichtingen Pw Pw

1. Bij het niet tijdig laten registreren of verlengen van de registratie als werkzoekende bij het UWV wordt de uitkering verlaagd met 10% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand.
2. De uitkering wordt verlaagd met 20% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand als:
 - a. belanghebbende onvoldoende meewerkt aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak;
 - b. de ontheffing van de arbeidsplicht voor alleenstaande ouder als bedoeld in artikel 9a lid 1 Pw wordt ingetrokken als door houding en gedrag blijkt dat geen gebruik wil worden gemaakt van een voorziening die het kans op werk vergroot;
 - c. belanghebbende niet of onvoldoende meewerkt aan een opgelegde tegenprestatie;
 - d. belanghebbende niet of onvoldoende meewerkt aan de taaltoets als bedoeld in artikel 18b lid 2 Pw;
 - e. belanghebbende onvoldoende meewerkt aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van het persoonlijk Plan Inburgering en Participatie (PIP).
3. De uitkering wordt verlaagd met 100% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand als de geüniformeerde verplichtingen uit artikel 18 lid 4 Pw niet worden nagekomen.
4. In geval van bijzondere omstandigheden wordt de verlaging als bedoeld in lid 2 en 3 gelijk verdeeld over 2 maanden. De 2 maanden zijn de maanden waarover de verlaging oorspronkelijk is opgelegd.

Artikel 6.6. Niet nakomen arbeidsverplichtingen IOAW/IOAZ IOAW, IOAZ

1. De IOAW- of IOAZ-uitkering wordt verlaagd met 20% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand als:
 - a. belanghebbende onvoldoende meewerkt aan een onderzoek naar de mogelijkheden om aan het werk te komen;

- b. belanghebbende niet of onvoldoende gebruik maakt van arbeidsinschakeling (artikel 36 IOAW/IOAZ) en verplichtingen (artikel 37 IOAW/IOAZ). Tenzij dit heeft geleid tot het niet starten of (voortijdig) stoppen van de voorziening;
 - c. de ontheffing van de arbeidsplicht voor alleenstaande ouder als bedoeld in artikel 37 IOAW/IOAZ wordt ingetrokken als door houding en gedrag blijkt dat geen gebruik wil worden gemaakt van een voorziening die het kans op werk vergroot;
 - d. belanghebbende onvoldoende meewerkt aan een opgelegd tegenprestatie.
2. De IOAW- of IOAZ-uitkering wordt verlaagd met 100% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand als:
 - a. niet naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid wordt verkregen of behouden;
 - b. belanghebbende onvoldoende gebruik maakt van hulp van de gemeente waardoor sneller werk gevonden had kunnen worden (artikel 36 en 37 IOAW/IOAZ). Tenzij dit heeft geleid tot het niet starten of (voortijdig) stoppen van de voorziening.
 3. De IOAW/IOAZ-uitkering wordt niet verlaagd als de uitkering blijvend of tijdelijk kan worden geweigerd op grond van artikel 20 IOAW/IOAZ en artikel 6.7. van deze verordening.

Artikel 6.7. Blijvend en tijdelijk weigeren IOAW- of IOAZ-uitkering IOAW, IOAZ

1. Het college kan de uitkering:
 - a. tijdelijk gedurende 1 maand weigeren als aan de beëindiging van de dienstbetrekking van belanghebbende een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en belanghebbende ter zake een verwijt kan worden gemaakt; of
 - b. tijdelijk gedurende 1 maand weigeren als de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van belanghebbende zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden gevergd; of
 - c. tijdelijk gedurende 1 maand weigeren als belanghebbende nalaat algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden; of
 - d. tijdelijk gedurende 1 maand weigeren als belanghebbende door eigen toedoen geen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgt.
2. De verlaging is gelijk aan de mate waarin de belanghebbende inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 IOAW/IOAZ had kunnen verwerven, doch niet hoger dan de verstrekte uitkering per maand.
3. Het college kan afzien van de tijdelijke of blijvende weigering als het college daarvoor dringende redenen aanwezig acht.

Artikel 6.8. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid Pw

1. Bij tekortschietend besef van verantwoordelijkheid wordt de uitkering verlaagd op grond van artikel 18 lid 2 Pw. De verlaging wordt afgestemd op het benadelingsbedrag.
2. De verlaging van de uitkering is:
 - a. 10% van de bijstandsnorm voor de duur van 1 maand bij een benadelingsbedrag tot € 1.000,-;
 - b. 20% van de bijstandsnorm voor de duur van 1 maand bij een benadelingsbedrag vanaf € 1.000,- tot € 2.000,-;
 - c. 50% van de bijstandsnorm voor de duur van 1 maand bij een benadelingsbedrag vanaf € 2.000,- tot € 4.000,-;
 - d. 100% van de bijstandsnorm voor de duur van 1 maand bij een benadelingsbedrag vanaf € 4.000,- tot € 8.000,-;
 - e. 100% van de bijstandsnorm voor de duur van 2 maanden bij een benadelingsbedrag vanaf € 8.000,- tot € 12.000,-;
 - f. 100% van de bijstandsnorm voor de duur van 3 maanden bij een benadelingsbedrag vanaf € 12.000,- tot € 16.000,-;
 - g. 100% van de bijstandsnorm voor de duur van 4 maanden bij een benadelingsbedrag vanaf € 16.000,- tot € 20.000,-;
 - h. 100% van de bijstandsnorm voor de duur van 5 maanden bij een benadelingsbedrag vanaf € 20.000,-. Iedere overschrijding van dit bedrag met € 4.000,- leidt tot een verlenging van de duur met 1 maand.
3. De uitkering wordt verlaagd met 100% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand als de uitkeringsaanvraag komt door het door eigen toedoen niet behouden van betaalde arbeid.
4. Kan het exacte benadelingsbedrag niet of niet schattenderwijs worden vastgesteld, dan bedraagt de verlaging 20% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand.

Artikel 6.9. Zeer ernstige misdragingen Pw, IOAW, IOAZ

De uitkering wordt verlaagd 100% van de bijstandsnorm voor de duur van 1 maand als een belanghebbende zich op een onacceptabele manier gedraagt tegenover medewerkers van de gemeente en/of instanties die de Pw, IOAW of IOAZ uitvoeren tijdens het verrichten van hun werkzaamheden. Denk aan: fysiek geweld tegen medewerkers of spullen en/of mondelinge of schriftelijke bedreiging.

Artikel 6.10. Niet nakomen andere verplichtingen Pw Pw

1. Gedragingen van een belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikelen 9, 9a, 17 lid 2, 55 en 56a Pw niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:
 - a. Eerste categorie:
 - i. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of het niet tijdig laten verlengen van de registratie;
 - ii. het niet nakomen van de in artikel 56a lid 2 Pw neergelegde ontzorgplicht. Dit is de verplichting om gedurende een periode van 6 maanden, gerekend vanaf de dag waarop het recht op bijstand ontstaat, mee te werken aan het door het college in naam van de belanghebbende verrichten van betalingen uit de toegekende bijstand van huur, gas, water en stroom en de verplichte zorgverzekering;
 - b. Tweede categorie:
 - i. het niet of onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a Pw;
 - ii. het onvoldoende nakomen van verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 lid 1 of 55 Pw, voor zover het gaat om een belanghebbende jonger dan 27 jaar, gedurende 4 weken na een melding als bedoeld in artikel 43 lid 4 en 5 Pw, voor zover deze verplichtingen niet worden genoemd in artikel 18 lid 4 Pw;
 - iii. het niet of onvoldoende nakomen van de medewerkingsplicht als bedoeld in artikel 17 lid 2 Pw;
 - iv. het niet of onvoldoende nakomen van de identificatieplicht als bedoeld in artikel 17 lid 4 Pw.
 - c. Derde categorie: het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen in de gemeente van inwoning voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in artikel 18 lid 4 Pw
2. De verlaging bij gedragingen uit lid 1, wordt vastgesteld op:
 - a. 50% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand bij gedragingen van de eerste categorie;
 - b. 50% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand bij gedragingen van de tweede categorie;
 - c. 100% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand bij gedragingen van de derde categorie.

Artikel 6.11. Niet nakomen andere verplichtingen IOAW/IOAZ IOAW, IOAZ

1. Gedragingen van een belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikelen 13 en 37 IOAW/IOAZ niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende:
 - a. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of het niet tijdig laten verlengen van de registratie;
 - b. het niet of onvoldoende verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie naar vermogen als bedoeld in artikel 37 lid 1 onderdeel f IOAW/IOAZ;
 - c. het niet of onvoldoende nalaten van dat wat inschakeling in de arbeid belemmert als bedoeld in artikel 37 lid 1 onderdeel d IOAW/IOAZ
 - d. het niet of onvoldoende nakomen van de medewerkingsplicht als bedoeld in artikel 13 lid 2 IOAZ/IOAZ;
 - e. het niet of onvoldoende nakomen van de identificatieplicht als bedoeld in artikel 13 lid 4 IOAW.
2. De verlaging bij gedragingen uit lid 1, wordt vastgesteld op: 50% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand.

Artikel 6.12. Samenloop van gedragingen Pw, IOAW, IOAZ

1. Als sprake is van één gedraging die schending oplevert van meerdere in deze verordening, artikel 18 lid 4 Pw of artikel 18b Pw genoemde verplichtingen, wordt één verlaging opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en duur van de verlaging wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste verlaging is gesteld.
2. Als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van één of meerdere in deze verordening of artikel 18 lid 4 Pw, of artikel 18b Pw genoemde verplichtingen, wordt voor iedere

gedraging een afzonderlijke verlaging opgelegd. Deze verlagingen worden gelijktijdig opgelegd, tenzij dit gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van de belanghebbende niet verantwoord is.

3. Als sprake is van één gedraging die schending oplevert van zowel een in deze verordening of artikel 18 lid 4 Pw, of artikel 18b Pw genoemde verplichting als een in artikel 17 lid 1 Pw of artikel 13 lid 1 IOAW/IOAZ, genoemde verplichting, wordt geen verlaging opgelegd. Er wordt voor die schending een bestuurlijke boete opgelegd.
4. Als sprake is van meerdere gedragingen die schending opleveren van zowel een in deze verordening of artikel 18 lid 4 Pw, of artikel 18b Pw genoemde verplichting als een in artikel 17 lid 1 Pw of artikel 13 lid 1 IOAW/IOAZ genoemde verplichting, waarvoor een bestuurlijke boete kan worden opgelegd, wordt voor iedere gedraging een afzonderlijke verlaging opgelegd, tenzij dit gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van de belanghebbende niet verantwoord is.
5. Als het college voor dezelfde gedraging de bijstand op grond van artikel 18 of 18b Pw kan verlagen en een boete op grond van de Wet inburgering 2021 op kan leggen, dan wordt de bijstand verlaagd en geen boete op te leggen.

Artikel 6.13 Recidive Pw, IOAW, IOAZ

1. De hoogte van de verlaging wordt verdubbeld als belanghebbende zich binnen 12 maanden na datum van het besluit tot verlaging, zich opnieuw schuldig maakt aan gedrag zoals bedoeld in de artikelen 6.5. tot en met 6.11. van deze verordening.
2. De duur verlaging wordt verdubbeld als belanghebbende zich binnen 12 maanden na datum van het besluit tot verlaging opnieuw schuldig maakt aan dezelfde gedraging en er een verlaging van 100% was opgelegd.
3. De uitkering wordt met 100% van de bijstandsnorm verlaagd voor de duur van 2 maanden als belanghebbende binnen 12 maanden na de datum van het besluit tot verlaging zich opnieuw schuldig maakt aan gedrag zoals bedoeld in artikel 18 lid 4 Pw.
4. De uitkering wordt met 100% van de bijstandsnorm verlaagd voor de duur van 2 maanden als binnen 12 maanden na de datum van het besluit tot verlaging:
 - a. belanghebbende zich opnieuw schuldig maakt aan een gedraging; én
 - b. lid 1, 2 of 3 van dit artikel is toegepast.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Het college kan in een bijzonder geval afwijken van de bepalingen in deze verordening voor zover toepassing ervan leidt tot een onbillijkheid van zwaarwegende aard.

Artikel 7.1. Hardheidsclausule

Het college kan in een bijzonder geval afwijken van de bepalingen in deze verordening voor zover toepassing ervan leidt tot een onbillijkheid van zwaarwegende aard.

Artikel 7.2. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022 voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de datum van publicatie van deze verordening in het Gemeenteblad; of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode, bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in lid 2, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening in verband met een bijzondere individuele situatie wordt voortgezet.
4. De Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het lid 2 en 3.

Artikel 7.3. Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 juli 2023, met uitzondering van hoofdstuk 3 van deze verordening.
2. Hoofdstuk 3 van deze verordening treedt in werking per 1 juni 2024.

Artikel 7.4. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Participatiewet en Minimabeleid gemeente Hulst 2024.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 8 mei 2024.

De voorzitter,

De griffier.

Artikelsgewijze toelichting

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

De gemeente vindt het belangrijk dat belanghebbenden kunnen deelnemen aan de samenleving en zelfredzaam zijn. De gemeente streeft ernaar dat belanghebbenden in ieder geval:

1. een zinvolle dagbesteding hebben (van betaald werk tot vrijwilligerswerk);
2. zich optimaal ontwikkelen;
3. een inkomen hebben; en
4. de financiën op orde hebben en houden.

Bij het toepassen van de regels uit deze verordening wordt rekening gehouden met de doelen van de wetgeving. Het resultaat van een besluit moet recht doen aan die doelen. Hierbij wordt uitgegaan van de volgende kernwaarden:

1. belanghebbenden zijn zelf verantwoordelijk om de doelen zoals hierboven omschreven te realiseren en zetten zich hiervoor in;
2. het college helpt waar nodig is en stimuleert belanghebbenden om zelf oplossingen te vinden voor problemen;
3. kwetsbare groepen hebben extra hulp nodig om mee te doen aan de samenleving;
4. betaald werk gaat voor onbetaald werk en inkomensondersteuning van de gemeente.

Artikel 1.1. Definities

In dit artikel worden de begrippen uitgelegd die in de verordening staan. Begrippen die al zijn omschreven in de Pw, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Hoofdstuk 2. Participatie en inkomen

Artikel 2.1. Participatie

Het college is verplicht om de doelgroep ondersteuning te bieden bij de arbeidsinschakeling. Dit vloeit voort uit artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw.

Het college kan ook aan personen jonger dan 27 jaar ondersteuning bieden bij de arbeidsinschakeling tijdens de zoekperiode als het college het nodig vindt om ondersteuning te bieden. Dit gelet op de omstandigheden van de persoon. Dit volgt uit artikel 7 lid 3 onderdeel b Pw.

Artikel 2.2. Voorzieningen werk

Op grond van artikel 8a Pw moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen. Daarbij wordt rekening gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. In lid 2 is opgenomen met welke omstandigheden het college in ieder geval rekening houdt. Hieronder vallen onder andere zorgtaken van belanghebbende. Dit begrip wordt in lid 3 verder gespecificeerd. Er wordt onder andere rekening gehouden met de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar. Met deze leeftijd wordt aangesloten bij de leerplichtige leeftijd.

Het is daarbij aan de belanghebbende om aan te tonen dat zich omstandigheden voordoen waar het college rekening mee moet houden bij het aanbieden van in deze verordening opgenomen voorzieningen.

Artikel 2.2.1. Participatieplaats

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Dat betekent dat de werkzaamheden die de persoon verricht geen gewone functie in het bedrijf betreft die ook door een betaalde

werknemer verricht kunnen worden. In plaats daarvan is er speciaal een functie gecreëerd die aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van de persoon. Centraal staat 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 worden gekeken of het werkkerrein 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 4 jaar. Zie artikel 10a Pw. Na 9 maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot. Zie artikel 10a lid 8 Pw. Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats voor de persoon aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Let op! In dat geval moet wel een andere werkomgeving geboden te worden Zie artikel 10a lid 9 Pw. Na 36 maanden vindt opnieuw eenzelfde beoordeling plaats. Zie artikel 10a lid 10 Pw.

Verdringing

Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Zie de Handreiking Verdringing voorkomen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van Divosa.

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie. Voor het eerst na 6 maanden en vervolgens iedere 6 maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden. Zie artikel 10a lid 6 Pw. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden. Zie artikel 8a lid 1 onderdeel d Pw. De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31 lid 2, onderdeel j Pw. Bij het bepalen van de hoogte van de premie is de gemeenteraad niet verplicht om aan te sluiten bij het in artikel 31, lid 2, onderdeel j Pw genoemde bedrag. Alleen de maximale hoogte van de premie is begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Dit blijkt uit de woorden 'ten hoogste'. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.

Er is gekozen voor een premie per 6 maanden van maximaal 25% van het bedrag zoals opgenomen in artikel 31 lid 2 onderdeel j Pw op basis van een fulltime dienstverband. Bij een parttime dienstverband is dat naar rato van het aantal gewerkte uren. Het bedrag van 1 januari is het betreffende kalenderjaar van toepassing. De procentuele berekening wordt afgerond op hele euro's naar boven. In 1 jaar kan belanghebbende 2 keer aanspraak maken op de participatieplaats premie. Dit bedrag staat ongeveer gelijk aan de jaarlijkse onbelaste vrijwilligersvergoeding. Aanvullend op deze premie is het nog mogelijk om, mits aan de voorwaarden voldaan, de uitstroompremie uit artikel 2.7. te ontvangen.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

IOAW/IOAZ

Op grond van artikel 36 IOAW/IOAZ is dit artikel ook van toepassing op deze belanghebbenden.

Artikel 2.2.2. Beschut werk

Het college is verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Zie artikel 10b lid 1 Pw. Deze verplichting is begrensd. Het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald.

Bij verordening kan de gemeenteraad een hoger aantal door het college te realiseren dienstbetrekkingen vaststellen. Daarbij kan de gemeenteraad ook regelen hoe deze additionele omvang wordt bepaald en hoe dan de volgorde wordt bepaald waarin de personen die behoren tot de doelgroep beschut werk door het college van een dienstbetrekking worden voorzien (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet). Dit is geregeld in lid 2 en 5 van dit artikel. Voor alle personen die in aanmerking komen voor beschut werk wordt een werkplek gerealiseerd.

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voor-

ziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (lid 2). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar (Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 6-7).

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 2.2.3. Proefplaatsing

Volgens artikel 8a lid 2 onderdeel d Pw moet de gemeente in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder "het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende 2 maanden met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal 4 maanden, werkzaamheden te verrichten." Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55). Artikel 2.2.3. geeft hier invulling aan.

Het na een proefplaatsing inzetten van een dienstverband met een forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d lid 5 Pw is onwenselijk. Partijen in de (landelijke) Werkkamer hebben zich in die zin ook expliciet uitgesproken.

Artikel 2.2.4. Werkervaringsplaats/stage

Bij een werkervaringsplaats, bijvoorbeeld een werkstage, is er geen sprake van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de 3 criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Deze voorziening is gericht op het opdoen van werkervaring en het uitbreiden van kennis. De Hoge Raad heeft bepaald dat bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is er bij deze voorziening in de regel geen sprake van beloning. Gaat het bij deze voorziening om een werkstage? Dan moet terughoudend met een stagevergoeding worden omgegaan. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, als er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten. Op basis van maatwerk wordt bepaald welk gedeelte van een stagevergoeding als onkosten worden aangemerkt en welk gedeelte als inkomen. Voor inkomen gelden de inkomstenvrijlatingen van artikel 31 lid 2 onderdeel n, y, z aa en r Pw.

Doelgroep

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een voorziening werkervaring aanbieden.

Doel

Het doel van een voorziening werkervaring is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

Geen verdringing

Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Zie de Handreiking Verdringing voorkomen bij het bevorderen van arbeidsparticipatie van Divosa.

Schriftelijke overeenkomst

In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

- a. het doel van de voorziening werkervaring;
- b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Het is raadzaam om van de werkgever waar de persoon werkervaring opdoet te verlangen dat er een adequate aansprakelijkheidsverzekering voor de persoon is afgesloten.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 2.2.5. Basisbaan

Het college kan een basisbaan aanbieden aan belanghebbenden. Lid 1 van dit artikel omschrijft de doelgroep aan wie een basisbaan kan worden aangeboden.

De basisbaan is in het leven geroepen voor belanghebbenden die (nog) niet in staat zijn om regulier arbeid te verrichten en tegelijkertijd ook niet in aanmerking komen voor een indicatie banenafspraken en/of opname in het doelgroepenregister.

Het college draagt zorg voor de invulling van de basisbaan. Hierbij wordt uitgegaan van maatwerk voor de deelnemer, het trajectplan en het uitvoeringsplan en de hieraan verbonden voortgangs- en evaluatiegesprekken.

Bij inzet van de basisbaan doet belanghebbende geen beroep meer op een bijstandsuitkering. Belanghebbende maakt aanspraak op het wettelijk minimumloon.

Artikel 2.2.6. Sociale activering

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

Sociale activering

Het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandig maatschappelijke participatie. Dit staat in artikel 6 lid 1 onderdeel c Pw. Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doel

Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt. Als dit nog niet mogelijk is er als tussendoel bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Het is wel noodzakelijk 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. Als het einddoel (arbeidsinschakeling) namelijk niet kan worden bereikt, is er geen grond om die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-4-2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

Duur

Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Dit is maatwerk. Het is daarom niet wenselijk een te strakke termijn te hanteren.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Artikel 2.2.7. Loonkostensubsidie buiten de wettelijke doelgroep

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Pw is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De in artikel 2.2.7 geregelde subsidie is een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d Pw en artikel 15. De in artikel 2.2.7. opgenomen subsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen waarvoor dit om een andere redenen noodzakelijk is. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt wordt aan personen als bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a, Pw 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 lid 1 onderdeel e, Pw) en die is geregeld in hoofdstuk 3A. Het betreft daarom ook een in tijd gemaximeerde subsidieregeling.

Voorbeelden van personen die in aanmerking komen voor deze buitenwettelijke loonkostensubsidie zijn:

- Personen die voorafgaand aan de indiening gedurende 6 maanden geen reguliere betaalde betrekking hebben gevonden;
- Personen die geen startkwalificatie bezitten;
- Personen ouder dan 50 jaar; of
- Alleenstaande ouders.

Compensatie

Het doel van de subsidie 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 subsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. Zie Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125. In lid 1 is opgenomen dat dit personen betreft die geen recht hebben op loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10c en 10d Pw. In lid 3 staat de maximaal toe te kennen subsidie.

Noodzakelijk

De subsidie kan alleen worden verstrekt als de werkgever geen aanspraak kan maken op een andere regeling die hem (gedeeltelijk) compenseert voor het feit dat de werknemer nog niet direct volledig inzetbaar is en mogelijk extra begeleiding nodig heeft. Ook als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat de 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 werknemer.

Geen verdringing

Lid 5 bevat een verdringingsbepaling. Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 2.2.4.

Artikel 2.2.8. Scholing, cursussen, trainingen

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument. Het varieert van een startkwalificatie opleiding tot een functiegerichte training. Het uitgangspunt is om eerst de arbeidsmogelijkheden te verkennen waarvoor geen scholing nodig is.

Scholing is geïndiceerd voor mensen die zonder scholing geen kans maken op plaatsing op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat terugkeer naar het oude beroep onmogelijk is. Mensen zonder startkwalificatie lopen snel tegen dit probleem aan. Ook wordt er gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie van de scholing. En de scholing wordt getoetst aan de motivatie en de cognitieve vaardigheden van de kandidaat. Doel van de scholing is om in te zetten op (uitstroom naar) passend en zo duurzaam mogelijk werk.

Startkwalificatie

Een havo of vwo-diploma of een diploma van het mbo, niveau 2.

Bij toekenning van de voorziening wordt de omschrijving gebruikt van het type voorziening zoals gehanteerd door het CBS in de meest actuele versie van de Richtlijnen Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

Scholing bij een participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, moet het college aan deze persoon scholing of opleiding aanbieden. Dit geldt vanaf 6 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 oordeels 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 in het arbeidsproces van de persoon. Zie artikel 10a lid 5 Pw.

Zie artikel 2.2.1. van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 2.2.9. Kinderopvang

Het college kan ervoor zorgen dat er passende kinderopvang beschikbaar is voor kinderen tot 12 jaar. Deze leeftijd sluit aan bij artikel 9 Pw. Een kleine overschrijding van deze leeftijd is toegestaan, mits nog steeds aan de voorwaarden uit dit artikel wordt voldaan en het kind nog niet op de middelbare school zit.

Kosten van kinderopvang worden niet vergoed voor zover de kinderopvangtoeslag toereikend is.

Artikel 2.2.10. Voorzieningen en vergoedingen, maatwerk

Personen uit die doelgroep hebben een wettelijke aanspraak op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling op grond van artikel 10 lid 1 Pw. In dat kader kan het college een belanghebbende een voorziening aanbieden die ingezet wordt ter compensatie van beperkingen tijdens het werk of om aan het werk gaan. Deze voorziening zorgt ervoor dat de beperking op de werkplek wordt gecompenseerd en de werknemer op een specifieke werkplek aan de slag kan gaan. Denk bijvoorbeeld aan: orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel.

In principe kan elke voorziening worden ingezet ter compensatie van beperkingen tijdens het werk of om aan het werk te gaan, zolang de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.

Verantwoordelijkheid

Het college wordt pas verantwoordelijk voor een meeneembare voorziening op het moment deze noodzakelijk is ter compensatie van de ziekte of het gebrek van een persoon. Op sommige werkplekken is het bijvoorbeeld vanuit veiligheidsoverwegingen noodzakelijk dat er werkschoenen (met stalen neuzen) worden gedragen waar de werkgever voor verantwoordelijk is. Gaat het om een werknemer die vanwege een beperking aangepaste orthopedische schoenen nodig heeft, dan is de gemeente verantwoordelijk om aangepaste orthopedische werkschoenen te verstrekken.

Voorliggende voorziening

Als de noodzaak van een voorziening op de werkplek vaststaat, dan kan nog onderzocht worden of belanghebbende vanuit zijn (basis of aanvullende) zorgkostenverzekering wellicht aanspraak kan maken op de betreffende voorziening.

Artikel 2.2.11. Tegenprestatie

Het college houdt bij de persoonlijke omstandigheden zoals omschreven in lid 3 in ieder geval rekening met de gezinssituatie, vaardigheden, de duur van de werkloosheid en eventuele beperkingen.

Lid 7 bevat een verdringingsbepaling. Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 2.2.4.

Hoofdstuk 2A Specifieke bepalingen

Paragraaf 2A.1 Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 2.3. Administratief proces loonkostensubsidie

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor gemeenten om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven (artikel 8a lid 1 en lid 2, onder c Pw). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Lid 2 maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d lid 1 Pw waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever. Het besluit op een aanvraag loonkostensubsidie moet aan de aanvrager en de medebelanghebbende (werkgever of de (potentiële) werknemer) die niet de aanvraag heeft ingediend) worden verstuurd. Beiden zijn belanghebbenden bij het besluit.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt lid 3 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.

Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als bedoeld in artikel 10d lid 2 Pw, wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.

Lid 4 regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

Lid 5 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. Daarmee wordt invulling gegeven aan de door de wetgever gewenste transparantie, zodat meer personen en hun werkgevers gebruik zullen maken van de regeling om met loonkostensubsidie aan het werk te komen.

Paragraaf 2A.2 Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 2.4.1. Voorwaarden toekenning 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 lid 2, onderdeel a Pw.

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

Artikel 2.4.2. Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

De aanvraag is geen verplichting. Het college kan ook zonder aanvraag beoordelen wat nodig is. Dit zal ook in de meeste gevallen gebeuren. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever met passende ondersteuning.

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 lid 2, onderdeel f Pw: op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10 lid 1 Pw verstrekt. En uit onderdeel g: op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7 lid 1 onderdeel a Pw of artikel 10d lid 2 Pw 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 onderdeel in.

In artikel 8a lid 2 onderdeel g Pw is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In lid 3 is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

Artikel 2.4.3. Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Een beschikking moet voldoen aan de eisen van de Awb en de Pw. Een zorgvuldige motivering is hierbij van belang. Dit artikel noemt welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet staan. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Awb en de Pw te voldoen.

Het college geeft in een beschikking tot afwijzing van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening de reden van de afwijzing gemotiveerd aan. Als er sprake is van een voorliggende voorziening dan geeft het college aan welke voorziening dit betreft en waarom deze voor belanghebbende passend is.

Paragraaf 2A.3 Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 2.4.4. Persoonlijke ondersteuning bij werk

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Lid 1 en 2 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 eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan ook een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

Lid 3 maakt duidelijk dat de in lid 1 en 2 bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat er geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke basisplicht om deze ondersteuning aan te bieden ten behoeve van opgedragen taken die worden verricht in het kader van een dienstverband bij een werkgever.

Artikel 2.4.5. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

Lid 1 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. Men is dan kennelijk al geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning in staat geweest de werkzaamheden te verrichten. In die situatie rechtvaardigt dat in beginsel de conclusie dat het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag niet noodzakelijk is.

Lid 2 geeft aan dat lid 1 niet geldt als voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.

Lid 3 bepaalt dat het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen. In lid 3 staan de basisaspecten waarmee het college rekening moet houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning. Lid 3 benadrukt ook het belang van het leveren van maatwerk. In artikel 2.4.6 en 2.4.7 wordt dit verder uitgewerkt.

Artikel 2.4.6. Interne werkbegeleiding

Artikel 8a lid 2, onderdeel e, onder 1 Pw in combinatie met artikel 10 lid 3 onder b Pw bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning in de vorm van een interne werkbegeleider door middel van subsidieverstrekking. Dit artikel regelt hoe dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de subsidie hiervoor wordt bepaald.

In lid 2 wordt geregeld dat het aanbod van het college tevens een training voor de collega van de persoon kan bevatten, zodat deze de begeleiding op een verantwoorde wijze kan bieden. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een "Harrie-training" (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Artikel 2.4.7. Jobcoaching

Lid 1 is een uitwerking van artikel 8a lid 2, onder e, onderdeel 2 Pw, waarin de opdracht is neergelegd om in de verordening aan te geven welke kwaliteitseisen het college stelt aan de jobcoach en hoe deze eisen worden gewaarborgd. Dit is relevant omdat kwaliteit, en kwaliteitseisen, een waarborg (kunnen) zijn voor een goede inzet van de jobcoach. De kwaliteitseisen zijn hier vastgelegd.

Lid 2 bevat een uitzondering op de gestelde voorwaarden van lid 1 en geldt bijvoorbeeld voor situaties waarin een werknemer met baan en bijbehorende jobcoach binnenkomt bij de gemeente, bijvoorbeeld als gevolg van verhuizing of een stageplek vanuit het VSO/PRO onderwijs. De jobcoach moet binnen 1 jaar alsnog aan de in lid 1 gestelde eisen voldoen.

Lid 3 bepaalt dat de in te zetten jobcoaching wordt bepaald op basis van de daarin genoemde begeleidingsregimes. Lid 3 is een uitwerking van de uit artikel 8a lid 2, onder e, sub 1 Pw voortvloeiende verordeningplicht. Het bepalen van de duur en de intensiteit van de jobcoaching is maatwerk.

Lid 4 bepaalt dat het college van de in het lid 2 bedoelde maximale percentages kan afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat beoogt te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Lid 5 bevat een mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van het in lid 2 gegeven beoordelingskader. Hiermee wordt het recht op passende ondersteuning te allen tijde gewaarborgd. De afwijking kan zowel bestaan uit het bieden van meer of intensievere jobcoaching, alsook uit het verlengen daarvan.

Lid 6 bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat jobcoaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college andere sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Dit neemt niet weg dat jobcoaching, binnen de in de verordening gestelde voorwaarden, ook in de vorm van een subsidie kan worden verstrekt.

Artikel 2.4.8. Jobcoaching in natura

Artikel 8a lid 2 onderdeel e onder 1 Pw bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college ook zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (jobcoaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

Artikel 2.4.9. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

Artikel 8a lid 2 onderdeel e onder 1 Pw bepaalt onder andere dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning door middel van subsidieverstrekking, waaronder jobcoaching. Dit artikel voorziet hierin.

In lid 2 zijn de randvoorwaarden opgenomen om voor subsidieverlening in aanmerking te komen. Bij de keuze voor deze voorwaarden is, met het oog op het realiseren van een zo uniform mogelijk kader, aansluiting gezocht bij door het UWV gehanteerde voorwaarden op grond van artikel 12 van het Reintegratiebesluit.

Lid 3 geeft aan op welke wijze de hoogte van de subsidie voor jobcoaching door het college kenbaar wordt gemaakt. Het college moet ervoor 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.

Met lid 4 wordt duidelijk gemaakt dat het college niet alleen subsidie kan verlenen voor jobcoaching die is bedoeld om de persoon in staat te stellen om de aan hem opgedragen taken in het kader van de arbeidsovereenkomst uit te voeren, maar dat de gesubsidieerde jobcoach ook een breder takenpakket kan uitvoeren.

Artikel 2.4.10. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

Artikel 8a lid 2 onder f onderdeel 1 Pw bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Artikel 2.4.10. regelt, in aanvulling op artikel 2.4.1, 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. Daarbij vormt de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt.

Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van de werkgever, bijv. een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst of CAO, wordt door het college in mindering gebracht (lid 4).

Voorbeelden van vervoersvoorzieningen zijn:

- aangepaste fiets
- bruikleen-auto
- kilometervergoeding
- rolstoeltaxi
- begeleidingskosten

Artikel 2.4.11. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

Artikel 8a lid 2 onderdeel f onder 2 Pw bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon.

De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Er moet dus maatwerk geleverd worden. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 2.4.1.

Voorbeelden zijn:

- braille toetsenbord
- voorleeshulp
- bij een structurele fysieke arbeidsbeperking is vaak extra ondersteuning nodig om te kunnen functioneren op de werkvloer

Artikel 2.4.12. Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

Artikel 8a lid 2 onderdeel f onder 3 Pw bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.

Hiervoor is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is. 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 artikel 2.4.1.

Artikel 2.4.13. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen

In artikel 8a lid 2 onderdeel f onder 3 Pw wordt uitsluitend gesproken van meeneembare voorzieningen. In sommige gevallen zijn er andere voorzieningen nodig op de werkplek om ervoor te zorgen dat de persoon hier kan werken. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.

Voorbeelden zijn:

- aangepast toilet
- entree met automatische deuropener
- traplift

Dit artikel regelt de mogelijkheid om ook in deze behoefte te voorzien door het toekennen van een werkplekaanpassing. Daarmee wordt aansluiting gezocht bij de wetsgeschiedenis, waarin wel wordt gesproken van werkplekaanpassingen in plaats van meeneembare voorzieningen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 20).

Hoofdstuk 2B Beëindiging en uitstroom

Artikel 2.5. Beëindiging voorziening

Op grond van artikel 2.4 tot en met 2.4.13 van deze verordening kan het college bepaalde voorzieningen toekennen aan een belanghebbende. Dit artikel regelt wanneer het recht op deze voorzieningen (met terugwerkende kracht) kan worden ingetrokken.

Artikel 2.6. Uitstroompremie

In artikel 31 lid 2, onderdeel j Pw is geregeld dat jaarlijks een eenmalige of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.934,00 per kalenderjaar kan worden vrijgelaten. Daaronder valt ook de uitstroompremie. Het college kan een uitstroompremie verstrekken ter hoogte van 50% van het bedrag zoals genoemd in artikel 31, lid 2 sub j Pw. Deze premie wordt in het kader van bijstandsverlening niet tot de middelen gerekend. Voor personen jonger dan 27 jaar die niet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie is deze premie niet vrijgelaten. Zie artikel 31 lid 5 Pw. De IOAW en de IOAZ kennen deze vrijlatingsbepaling niet. Het feit dat de premie niet in alle gevallen wordt vrijgelaten neemt niet weg dat ook deze groepen behoren tot de re-integratiedoelgroep (artikel 7 lid 1 onderdeel a Pw).

Op grond van artikel 2.2.1. van deze verordening en artikel 10a lid 6 Pw kan het college in hetzelfde kalenderjaar al een participatieplaatspremie hebben toegekend. Dit terwijl per kalenderjaar op grond van artikel 31 lid 2 Pw een maximaal bedrag aan premies kan worden vrijgelaten. Om die reden wordt in lid 3 eventueel reeds toegekende participatieplaatspremie in mindering gebracht op de uitstroompremie.

In artikel 2.6. wordt een grondslag gecreëerd voor het verstrekken van een uitstroompremie aan voormalig uitkeringsgerechtigden en worden hieraan voorwaarden verbonden. De premie vormt een extra stimulans om aan het werk te gaan en dit werk ook te behouden. Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die langdurig een uitkering van het college ontving, uitstroomt. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. Ook moet er sprake zijn van duurzame uitstroom. Dit betekent dat er sprake is van een uitkeringsonafhankelijke periode van tenminste 6 maanden. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na indiensttreding en moet binnen periode 18 maanden zijn aangevraagd.

Hoofdstuk 3. Individuele inkomensvoorslag en Minimabeleid

Artikel 3.1. Individuele inkomensvoorslag

De individuele inkomensvoorslag is niet gerelateerd aan bepaalde kosten. Het is een inkomensondersteunende maatregel voor bepaalde personen die langdurig een laag inkomen hebben en daarbij, gelet op de omstandigheden van die persoon, geen uitzicht hebben op inkomensverbetering (artikel 36 lid 1 Pw). Bij verordening moeten regels vastgesteld worden over het verlenen van een individuele inkomensvoorslag als bedoeld in artikel 36 Pw. Deze regels moeten in ieder geval betrekking hebben op de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de begrippen 'langdurig' en 'laag inkomen'. Op grond van deze verordening is geen sprake van een laag inkomen bij een inkomen hoger dan 110% van de toepas-

selijke bijstandsnorm. Daarnaast moet bij verordening de hoogte van de individuele inkomensvoet bepaald worden. Het college kan in (wets)interpretende beleidsregels aangeven wanneer sprake is van 'geen uitzicht op inkomensverbetering'. Gelet op de tekst van artikel 8 lid 2 Pw hoeft dit criterium niet te worden vastgelegd in de verordening.

Om onduidelijkheid te voorkomen over de wijze waarop het verzoek moet worden ingediend, bepaalt lid 1 van dit artikel dat het verzoek moet worden gedaan via een door het college vastgesteld formulier. Een verzoek wordt dan gezien als een aanvraag zoals bedoeld in afdeling 4.1.1 van de Awb. Het gaat dan om een schriftelijke aanvraag (artikel 4:1 Awb) die wordt ondertekend door de aanvrager en ten minste de naam en het adres van de aanvrager bevat, de dagtekening en een aanduiding van de beschikking die wordt gevraagd (artikel 4:2 lid 1 Awb). De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn en waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen (artikel 4:2 lid 2 Awb). Een mondeling verzoek kan hiermee dus niet worden aangemerkt als een verzoek om individuele inkomensvoet zoals bedoeld in artikel 36 Pw.

Van belang bij het bepalen wat een langdurig laag inkomen is, is wat onder 'langdurig' en onder 'laag' wordt verstaan. Dit is geregeld in lid 2 van dit artikel.

Onder langdurig wordt verstaan: 36 maanden voorafgaand aan de aanvraagdatum. Een inkomen is laag als het niet hoger is dan 110% van de toepasselijke bijstandsnorm.

De vraag of het inkomen van een persoon gedurende de afgelopen 36 maanden voor aanvraag niet hoger is dan het langdurig lage inkomen van 110% van de in die periode toepasselijke bijstandsnorm, mag niet te streng worden beoordeeld. Een marginale overschrijding van dit lage inkomen moet worden genegeerd. Gaat het inkomen van een persoon gedurende (een deel van) de 36 maanden voor aanvraag de toepasselijke bijstandsnorm maandelijks met ongeveer € 5,- of meer te boven, dan is geen sprake meer van een marginale overschrijding van de bijstandsnorm die niet aan toekenning van een individuele inkomensvoet in de weg staat. Er is namelijk geen sprake van een incidentele geringe overschrijding van de bijstandsnorm of van te verwaarlozen bedragen van enkele eurocenten.

Artikel 3.2. Hoogte individuele inkomensvoet

Om de verordening niet jaarlijks wegens een indexering aan te hoeven passen, zijn de bedragen uitgedrukt in een percentage van de gehuwdennorm 21 jaar – AOW gerechtigde leeftijd (inclusief vakantievoet) zoals die geldt per 1 januari van het betreffende kalenderjaar (zie in dit verband ook lid 4).

De afzonderlijke toeslagen die voortkomen uit de procentuele berekeningswijze worden naar boven toe afgerond op hele euro's. Wijzigingen in de gehuwdennorm gedurende het jaar zorgen niet voor een aanpassing van de hoogte van de individuele inkomensvoet. De bedragen in het eerste lid worden dus niet aangepast als in het toepasselijke kalenderjaar de in januari vastgestelde gehuwdennorm in bijvoorbeeld juli wordt gewijzigd. Dit om ervoor te zorgen dat iedereen die de individuele inkomensvoet aanvraagt in een bepaald jaar hetzelfde bedrag krijgt.

Artikel 3.3. Algemene bevoegdheid minimabeleid

De bevoegdheid voor het vaststellen voor minimabeleid dat niet ziet op armoedebestrijding staat in artikel 108 Gemeentewet. In dit artikel wordt de bevoegdheid op grond van artikel 147 lid 1 Gemeentewet gedelegeerd aan het college.

Artikel 3.4. Kindpakket (educatie, sport en cultuur)

Voor de uitwerking van het kindpakket (educatie, sport en cultuur) overlegt het college met de lokale instanties (Sportzeeland, Zeeuws Jeugdfonds en Stichting Leergeld) voor het opstellen van de beleidsregels.

Artikel 3.5. Volwassenenfonds

Zie artikel 3.3. en 3.4.

Hoofdstuk 4 Schuldhulpverlening

Artikel 4.1. Beslistermijn schuldhulpverlening

Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 4a lid 3 Wgs. De wet regelt dat inwoners met problematische schulden bij gemeenten terecht kunnen voor onder meer advies, schuldbemiddeling of een saneringskrediet. Het uitgangspunt is dat schuldhulpverlening breed toegankelijk is. Daarbij is van belang dat het voor de inwoner duidelijk is binnen welke termijn na het eerste gesprek over de hulpvraag wordt besloten of diegene voor een schuldenregeling in aanmerking komt.

Om deze reden is er een wettelijke termijn opgenomen waarbinnen de gemeente na het eerste gesprek over de hulpvraag moet besluiten of iemand voor een schuldenregeling in aanmerking komt. Niet alleen

burgers dienen zich aan wettelijke termijnen te houden. Ook van een dienende overheid mag verwacht worden dat zij op een verzoek van een burger binnen een redelijke, door de raad in een gemeentelijke verordening vastgestelde, termijn reageert.

Deze termijn mag volgens artikel 4a lid 3 Wgs niet langer zijn dan acht weken. Dit is gelijk aan de maximale redelijke termijn die in artikel 4:13 lid 2 Awb wordt gesteld. Een kortere beslistermijn vaststellen is wel toegestaan.

Op basis van dit artikel vindt de beschikking tot schuldhelpverlening of de afwijzing ervan zo snel mogelijk plaats, maar in ieder geval binnen 8 weken na de dag waarop het eerste gesprek heeft plaatsgevonden. Dit gelet op de bestaande praktijk en de uitvoerbaarheid.

Hoofdstuk 5. Inburgering

Artikel 5.1. Verrekening

De gemeente kan de bestuurlijke boete die op grond van de Wet Inburgering aan de inburgeringsplichtige is opgelegd, verrekenen met de algemene bijstandsuitkering. Onder verrekenen wordt in dit artikel verstaan verrekenen zoals geregeld in artikel 4:93 Awb. De gemeente houdt hierbij rekening met een fictieve draagkracht van 5% van de bijstandsnorm die van toepassing is, inclusief vakantietoeslag.

Hoofdstuk 6. Afspraken tussen belanghebbende en gemeenten

De gemeente heeft een verantwoordelijkheid met betrekking tot de invulling van de rechten en plichten van bijstandsgerechtigden. Mede gelet op de rechtszekerheid van een bijstandsgerechtigde moet het gemeentelijk beleid vastgelegd worden in een verordening.

Wanneer het college tot het oordeel komt dat een bijstandsgerechtigde zijn verplichtingen niet of in onvoldoende mate nakomt, verlaagt het de uitkering. Er is geen sprake van een bevoegdheid, maar van een verplichting. Dit volgt uit artikel 18 lid 1 en 2 Pw.

Afstemmen in de IOAW en de IOAZ

Het college heeft de mogelijkheid een uitkering op grond van de artikel 20 IOAW/IOAZ. Het gemeentelijk beleid moet vastgelegd worden in een verordening. Dit volgt uit artikel 35 IOAW/IOAZ.

Onderzoek naar rechtmatigheid

De Pw, IOAW en IOAZ geven grondslag voor het doen van onderzoek naar de rechtmatigheid van de uitkering. Bij het gebruik van deze bevoegdheden worden de wettelijke vereisten in acht genomen. Denk aan informed consent bij huisbezoeken en het recht op privacy bij gegevensuitwisseling met andere instanties.

Artikel 6.1. Afstemming op houding en gedrag

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

Artikel 6.2. Afzien van verlaging

Geen verwijtbaarheid

Het afzien van het opleggen van een verlaging "elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt", is overgenomen uit artikel 18 lid 2 Pw/artikel 20 lid 3 IOAW/IOAZ. Hiervan is uitsluitend sprake is bij evidente afwezigheid van verwijtbaarheid. Het is aan het college te beoordelen of elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt aan het betreffende gedrag. Is vanwege de afwezigheid van elke vorm van verwijtbaarheid afgezien van een verlaging, dan is het niet mogelijk om bij toepassing van recidive deze gedraging mee te tellen.

Dringende redenen

De invulling van het begrip "dringende redenen gelet op bijzondere omstandigheden" is niet beperkt tot de onaanvaardbaarheid van de gevolgen die een maatregel heeft voor belanghebbende gelet op diens persoonlijke omstandigheden. De invulling is ruimer en omvat mede een beoordeling van de omstandigheden, de mogelijkheden en middelen van belanghebbende. Dit betekent dat colleges bevoegd zijn om in individuele gevallen te besluiten de maatregel op een lager niveau, voor een kortere duur of zelfs op nul vast te stellen. De bijzondere omstandigheden die tot dringende redenen leiden, kunnen gelegen zijn in maatschappelijk belang (marginalisering van mensen, vergroting schuldenproblematiek, huisuitzettingen), de zorgplicht van de overheid in relatie tot individuele omstandigheden en kinderen in het gezin, maar ook in een mindere mate van verwijtbaarheid ten aanzien van de gedraging. Relatief

kleine vergrijpen van belanghebbende kunnen ook aanleiding zijn voor toepassing van artikel 18 lid 10 Pw.

Artikel 6.3. Ingangsdatum en periode van 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.

Als een verlaging niet kan worden geëffectueerd over de kalendermaand volgend op de maand waarin het besluit tot het opleggen van de verlaging is genomen, dan wordt de verlaging opgelegd met ingang van de eerstvolgende betaling van de uitkering nadat het besluit tot het opleggen van de verlaging is genomen. Een verlaging kan niet worden geëffectueerd over de kalendermaand volgend op de maand waarin het besluit tot het opleggen van de verlaging is genomen als er over die maand al een maatregel is geëffectueerd.

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 afstemmingsbesluit dat in dat geval wordt genomen, is een bijzondere vorm van herziening van de uitkering. Het besluit leidt namelijk tot te veel verstrekte uitkering.

Afstemming met terugwerkende kracht is echter niet altijd mogelijk. Als alle uitkering over de betreffende periode is ingetrokken en teruggevorderd, resteert er niets meer om af te stemmen. Is geen duidelijke datum te koppelen aan de gedraging van een belanghebbende of is de 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.

Lopende aanvraag

Als het besluit tot opleggen van een verlaging samenvalt met het besluit tot toekennen van de bijstand, dan kan de verlaging worden toegepast met ingang van de dag waarop het recht op bijstand is ontstaan. Hierbij kan gedacht worden aan een verlaging wegens tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan.

Artikel 6.4. Berekening verlaging

In lid 1 is het uitgangspunt vastgelegd dat een verlaging wordt berekend over de bijstandsnorm. Onder de bijstandsnorm 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 IOAW/IOAZ.

Bijzondere bijstand

Op grond van lid 2 is het mogelijk dat het college in een verlaging oplegt over de bijzondere bijstand. Er moet dan wel een verband bestaan tussen de gedraging van een belanghebbende en zijn recht op bijzondere bijstand. Een verlaging kan uitsluitend worden opgelegd als daadwerkelijk bijzondere bijstand is verstrekt.

De verordening biedt geen ruimte om een verlaging toe te passen op een individuele inkomenstoelage.

Artikel 6.5. Niet nakomen arbeidsverplichtingen Pw

Niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen

De verwijtbare gedragingen omvatten zowel het niet als het onvoldoende nakomen van diverse verplichtingen. Artikel 18 lid 2 van de WWB zoals dat luidde vóór 1 januari 2015 bepaalt dat het college moest afstemmen als een belanghebbende de verplichtingen "niet of onvoldoende nakomt". Met het huidige artikel 18 lid 2 Pw 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. Om onduidelijkheid hierover te voorkomen is daarom in dit artikel neergelegd dat sprake is van een verwijtbare gedraging bij het niet of onvoldoende nakomen van de verplichtingen.

Het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen (lid 3)

Deze verwijtbare gedraging is niet aan de orde voor zover het gaat om het niet naar vermogen proberen te verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid als dit het gevolg is van een gedraging zoals bedoeld

in artikel 18 lid 4 Pw. In artikel 18 lid 4 Pw staan de geüniformeerde arbeidsverplichtingen. Voor schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting geldt een apart afstemmingsregime: verlaging van de bijstand met honderd procent gedurende een in de afstemmingsverordening vastgelegde duur van ten minste een maand en ten hoogste 3 maanden (artikel 18 lid 5 Pw).

Er is dus geen sprake van een verwijtbare gedraging zoals dit artikel, als het niet naar vermogen proberen te verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid voortvloeit uit een gedraging zoals bedoeld in artikel 18 lid 4 e Pw 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.

Lid 4 gaat in op bijzondere omstandigheden. In geval van bijzondere omstandigheden wordt de verlaging als bedoeld in lid 2 en 3 gelijk verdeeld over 2 maanden. De 2 maanden zijn de maanden waarover de verlaging oorspronkelijk is opgelegd. Bijzondere omstandigheden zijn bijvoorbeeld: dreigende huisuitzetting en psychische klachten.

Artikel 6.6. Niet nakomen arbeidsverplichtingen IOAW/IOAZ

In dit worden schendingen van verplichtingen uit de IOAW en IOAZ geformuleerd. Lid 3 van dit artikel gaat in op de samenloop met het blijven of tijdelijk kunnen weigeren van de uitkering. Dit is een discretionaire bevoegdheid van het college. De vraag of een verlaging moet worden toegepast, zal pas aan de orde komen als het college zich een oordeel heeft gevormd over de eventuele weigering van de uitkering. Deze beoordeling gaat in beginsel voor. Pas als het college concludeert dat van een weigering geen sprake is, kan op grond van deze verordening een verlaging worden toegepast. Lid 3 van dit artikel is bedoeld om samenloop te voorkomen.

Artikel 6.7. Blijvend en tijdelijk weigeren IOAW- of IOAZ-uitkering

De gemeenteraad stelt bij verordening regels met betrekking tot de bevoegdheid van het college om op grond van artikel 20 lid 1 IOAW/IOAZ en de uitkering tijdelijk of blijvend te weigeren naar de mate waarin de belanghebbende inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 IOAW/IOAZ zou hebben kunnen verwerven.

Artikel 6.8. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

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

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

Het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid moet worden aangemerkt als schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting als dit heeft plaatsgevonden ná de melding om bijstand (zie de artikelen 9 lid 1 onderdeel a, en 18 lid 4 onderdeel g Pw). Is sprake van het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, dan moet afstemming plaatsvinden volgens de regels van artikel 18 Pw en artikel 6.5. van deze verordening. Dit geldt niet als het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid heeft plaatsgevonden vóór de melding om bijstand. In dat geval is sprake van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid.

Op grond van artikel 6.8. van deze verordening kan een verlaging worden opgelegd wegens het betonen 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. Kan het exacte benadelingsbedrag niet of niet schattenderwijs worden vastgesteld, dan bedraagt de verlaging 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand.

Bijstand in de vorm van een geldlening

Als sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid kan het college ook besluiten de bijstand in de vorm van een geldlening te verstrekken. Dit volgt uit artikel 48 lid 2 onderdeel b Pw. Als het college besluit beide instrumenten te gebruiken (leenbijstand én verlaging) moet het wel voldoende acht slaan op het totale effect hiervan voor de bijstandsgerechtigde.

Artikel 6.9. Zeer ernstige misdragingen

Onder de term 'Zeer ernstige misdragingen' moet in elk geval te worden verstaan: elke vorm van ongewenst en agressief fysiek contact met een persoon of het ondernemen van pogingen daartoe. Hieronder valt bijvoorbeeld schoppen, slaan of het (dreigen met) gooien van voorwerpen naar een persoon. Ook het toebrengen van schade aan een gebouw of inventarisonderdeel, evenals het ondernemen van pogingen daartoe in enige vorm wordt als zeer ernstige 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 'onacceptabel gedrag'.

Het gaat dus om alle vormen van onacceptabel gedrag tegenover de betreffende personen en instanties (het college, ambtenaren en andere uitvoerders van de wet) tijdens het verrichten van hun werkzaamheden. Dus als er uitvoering gegeven wordt aan de betreffende wetten. Het is anders als betrokkenen elkaar buiten werktijd tegenkomen; dan is alleen het strafrecht van toepassing.

Artikel 6.10. Niet nakomen andere verplichtingen Pw

De Pw geeft het college de bevoegdheid om personen verplichtingen op te leggen die volledig individueel bepaald zijn. Artikel 55 Pw biedt daartoe de mogelijkheid en beperkt deze tot 4 categorieën:

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.

Deze categorieën zijn terug te vinden in lid 1 van het artikel.

De hoogte van de verlaging is in deze verordening per categorie verschillend vastgesteld. Omdat de verplichtingen die het college op grond van artikel 55 Pw 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 belanghebbende. Het college zal daarom altijd rekening moeten houden met de individualiseringsbepaling van artikel 18 lid 1 Pw. Deze bepaling verplicht het college de bijstand af te stemmen op de omstandigheden, mogelijkheden en middelen van een belanghebbende. In individuele gevallen kan dus worden afgeweken van de in dit artikel vastgestelde verlaging.

Artikel 6.11. Niet nakomen andere verplichtingen IOAW/IOAZ

In lid 1 worden schendingen van overige verplichtingen uit de IOAW en IOAZ geformuleerd. Aan die schendingen wordt in lid 2 een gewicht toegekend in de vorm van een verlagingpercentage.

Artikel 6.12. Samenloop van gedragingen

Samenloop bij één gedraging waardoor meerdere verplichtingen worden geschonden

Lid 1 regelt samenloop als sprake is van 1 gedraging die schending oplevert van meerdere verplichtingen, die zijn genoemd in deze verordening, artikel 18 lid 4 Pw of artikel 18b Pw. In dat geval wordt 1 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.

Samenloop bij meerdere gedraging waardoor 1 of meerdere verplichtingen worden geschonden

Lid 2 regelt samenloop als sprake is van meerdere gedraging die schending opleveren van 1 of meerdere verplichtingen, die zijn genoemd in deze verordening, artikel 18 lid 4 Pw of artikel 18b Pw. Dit wordt 'meerdaadse 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 belanghebbende een rol. Daarvoor moet altijd gekeken worden naar de individuele omstandigheden. De verlaging wordt dan over meerdere maanden uitgesmeerd.

Samenloop met een bestuurlijke boete

Lid 3 en 4 regelen in hoeverre een verlaging kan worden opgelegd als sprake is van een verlagingswaardige gedraging die ook een boetewaardige gedraging is.

Als sprake is van 1 gedraging die zowel schending van een in deze verordening opgenomen verplichting als schending van de inlichtingenplicht oplevert, kan de schending van deze verplichtingen niet gezamenlijk worden afgedaan, omdat schending van de inlichtingenplicht (wettelijk) is geregeld in de vorm van een bestuurlijke boete. In het geval zich de situatie voordoet dat er sprake is van samenloop tussen de bestuurlijke boete en afstemming moet het college in het individuele geval beoordelen welke sanctie wordt opgelegd. Bij eendaadse samenloop ligt het voor de hand 1 sanctie op te leggen. Het college bepaalt of al dan niet een boete wordt opgelegd. Is dit het geval, dan wordt geen verlaging meer opgelegd (lid 3).

Bij meerdaadse samenloop ligt het voor de hand de gedraging te sanctioneren door het opleggen van een bestuurlijke boete voor zover sprake is van een gedraging waarin ook een beboetbare gedraging zit. Daarnaast kan het college in dit geval nog een of meer maatregelen opleggen, waarbij bij de hoogte van de afstemming zo nodig rekening kan worden gehouden met de boete en de eventuele andere maatregelen (lid 4).

Als sprake is van 1 gedraging die zowel schending van een in artikel 18 lid 4 Pw of artikel 18b Pw benoemde verplichting of een van de gedragingen benoemd in deze verordening als schending van de inlichtingenplicht oplevert, is het voorgaande ook van toepassing.

Samenloop met een boete op grond van de Wet inburgering 2021

In artikel 27 Wet inburgering 2021 is een samenloopregeling opgenomen: het opleggen van een bestuurlijke boete blijft achterwege als voor dezelfde gedraging de bijstand is verlaagd op grond van artikel 18 of 18b Pw. Op het moment dat beide keuzes nog openstaan, kiest het college ervoor om de bijstand te verlagen en geen boete op te leggen. Is de bijstand eenmaal verlaagd, dan is een boete niet meer aan de orde (artikel 27 Wet inburgering 2021).

Artikel 6.13. Recidive

Verdubbeling hoogte verlaging (lid 1)

Als binnen 12 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.

Verdubbeling duur verlaging (lid 2)

Als binnen 12 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 100% 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 – op grond van artikel 6.2. van deze verordening en eventueel 18 lid 10 Pw – is afgezien van het opleggen van een verlaging. Dit geldt ook als van afstemming op grond van artikel 18 lid 1 Pw 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

Eenzelfde gedraging vereist voor recidive

Voor recidive als bedoeld in het lid 2 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 zich zeer ernstig misdragen (artikel 6.9.) binnen 12 maanden nadat een verlaging is opgelegd wegens het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (artikel 7, onderdeel a), dan is geen sprake van recidive aangezien het niet "eenzelfde gedraging" betreft. Evenmin is sprake van recidive als een belanghebbende niet meewerkt aan het opstellen van een plan van aanpak (artikel 7, onderdeel b, onder 1°) en vervolgens een opgedragen tegenprestatie niet verricht (artikel 7, onderdeel b, onder 4°). Ook dan is geen sprake van eenzelfde gedraging aangezien 2 verschillende verplichtingen zijn geschonden.

Recidive schending geüniformeerde arbeidsverplichting (lid 3)

Is sprake van het niet of onvoldoende nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen twaalf maanden nadat aan een belanghebbende een eerste maatregel is opgelegd wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, dan bedraagt de verlaging 100% gedurende 2 maanden. Dit valt binnen de in artikel 18 lid 6 Pw gegeven marges.

Recidive op recidive (lid 4)

Bij een 3^e, 4^e en volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, telkens binnen 12 maanden na oplegging van de vorige maatregel, bedraagt de verlaging 100% gedurende 2 maanden (artikel 18 lid 7 en 8 Pw).

Ook in het geval dat een belanghebbende voor een derde of volgende keer een niet geüniformeerde arbeidsverplichting schendt, is de recidivebepaling van artikel 6.13. lid 4 van deze verordening van toepassing.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Artikel 7.1. Hardheidsclausule

In dit artikel staat een hardheidsclausule, zodat het college in een bijzonder geval kan afwijken van de bepalingen in deze verordening voor zover toepassing ervan leidt tot een onbillijkheid van zwaarwegende aard.

Artikel 7.2. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 7.2. is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude verordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude verordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude verordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 2.6. moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 7.2. lid 2 geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van publicatie van deze verordening in het Gemeenteblad.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond volgens de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na publicatie van de verordening in het Gemeenteblad. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Verordening Participatie, Inkomen en Inburgering Hulst 2022 van toepassing.

Bijlage 1: de Zeeuws-Vlaamse re-integratieladder

Voor welke voorzieningen belanghebbende in aanmerking komt, is afhankelijk van de afstand die belanghebbende heeft tot de arbeidsmarkt. In Zeeuws-Vlaanderen is afgesproken om iedereen die een uitkering heeft of een inburgeringstraject volgt in te delen op de Zeeuws-Vlaamse re-integratieladder. Het verschil in treden is niet zwart-wit. Het college kijkt samen met belanghebbende en de werkgever naar het te behalen doel. Hieronder is de ladder weergegeven.

Trede	Naam trede	(indicatieve) loonwaarde doelgroep	Voorzieningen
1	Regulier werk	80 – 100%	Proefplaatsing, bemiddeling, subsidie, job-coaching, scholing, kinderopvang en nazorg.
2	Werken met (tijdelijke) ondersteuning of garantiebaan	50 – 80%	Proefplaatsing, job-coaching, scholing, subsidie, bemiddeling, basisbaan, detachering, werkervaringsplaats, kinderopvang en nazorg.
3	Beschut werk of groepsaanpak	30 – 50%	Beschut werk, job-coaching, bemiddeling, scholing, detachering, subsidie, basisbaan, kinderopvang en nazorg.
4	Maatschappelijke participatie	<30%	Participatieplaats, sociale, activering, vrijwilligerswerk, tegenprestatie, dagbesteding, kinderopvang en scholing.