



## Verzamelingverordening PW, IOAW/IOAZ en Bbz 2024 Gemeente Dongen

### Hoofdstuk 1: Algemeen

#### Artikel 1: Definities

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. Algemene bijstand: de bijstand als bedoeld in artikel 5 onderdeel b PW;
- b. Arbeidsinschakeling: algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder begrepen arbeid via een uitzendbureau;
- c. Arbeidsverplichting: de verplichting, genoemd in artikelen 9 eerste lid onderdeel a PW en 37 eerste lid onderdeel a, b en c IOAW/IOAZ;
- d. Bbz: Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
- e. Belanghebbende: de alleenstaande, alleenstaande ouder of het gezin dat recht heeft op een uitkering dan wel een voorziening in het kader van de wet;
- f. Benadelingsbedrag: het bedrag dat ten onrechte teveel is of wordt verleend als uitkering;
- g. Bijstandsnorm: de toepasselijke norm als bedoeld in artikel 5 onderdeel c PW;
- h. Bijzondere bijstand: de bijstand zoals bedoeld in artikel 5 onderdeel sub d PW;
- i. Brede intake: een onderzoek naar de mogelijkheden van een uitkeringsaanvrager of belanghebbende naar werk of participatie waarbij aandacht is voor alle leefgebieden en dat wordt verwerkt in een plan van aanpak of PIP. Indien noodzakelijk wordt een nader onderzoek naar de arbeidsmogelijkheden en beperkingen uitgevoerd, eventueel door een externe deskundige;
- j. Doelgroep re-integratie: personen aan wie op grond van artikel 7 eerste lid onderdeel a PW of op grond van artikel 36 IOAW of op grond van artikel 36 IOAZ door de gemeente ondersteuning bij de re-integratie en/of participatie kan worden geboden;
- k. Flankerende voorziening: een voorziening, waarvan de inzet een randvoorwaarde is voor de belanghebbende voor deelname aan re-integratievoorzieningen en nakoming van de arbeidsverplichtingen, waaronder schulddienstverlening en kinderopvang;
- l. Grondslag: de uitkeringsnorm zoals bedoeld in artikel 5 IOAW en artikel 5 IOAZ;
- m. Inlichtingenplicht: de verplichting om op verzoek of onverwijld uit eigen beweging mededeling te doen van alle feiten en omstandigheden waarvan redelijkerwijs duidelijk is dat deze van invloed kunnen zijn op de arbeidsinschakeling of het recht op bijstand;
- n. Interne werkbegeleiding: door een medewerker geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
- o. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- p. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- q. Job-coaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
- r. Loonkostensubsidie: de subsidie op de loonsom die het college kan verstrekken aan een werkgever om een werknemer met een verminderde loonwaarde vanwege een beperking al dan niet tijdelijk in dienst te nemen;
- s. Medewerkingsverplichting: de verplichting om mee te werken aan de noodzakelijk geachte voorziening, aan een onderzoek naar het recht op uitkering, eventueel via een huisbezoek, en aan een onderzoek naar het opstellen van en de voortgang van een re-integratietraject;
- t. NUG: een persoon die behoort tot de doelgroep van de PW, maar die geen uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de PW, IOAW of IOAZ.
- u. Overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a tweede lid onderdeel f PW;
- v. Participatie: het naar vermogen meedoen in de samenleving door onder andere het verrichten van betaald regulier of gesubsidieerd werk, het volgen van scholing, het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of een tegenprestatie;
- w. Participatiepartner: re-integratiebedrijf, werkgever of maatschappelijke partner waarmee de gemeente samenwerkt in het kader van de wet;
- x. Persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10 eerste en derde lid van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10 da van de wet;
- y. PIP: persoonlijk plan inburgering en participatie als bedoeld in artikel 15 van de Wet inburgering 2021;
- z. Plan van aanpak: een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a PW artikel 38 zevende lid IOAW/IOAZ of een trajectplan dat in samenspraak met belanghebbende wordt opgesteld;
- aa. Praktijkroute: het proces om de persoon behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaarde vaststelling op de werkplek;



- bb. Preferent proces loonkostensubsidie: dit preferente werkproces stroomlijnt het aanvragen, verlengen en uitbetalen van de loonkostensubsidie om voor werkgevers hinderlijke verschillen tussen gemeenten te verminderen;
- cc. PW: de Participatiewet;
- dd. Recidive: hiervan is sprake wanneer een belanghebbende zich binnen 12 maanden na de dagtekening van het besluit waarin de gedraging als verwijtbaar is aangemerkt, zich opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging uit dezelfde categorie, dan wel hetzelfde artikel, zoals genoemd in deze verordening dan wel in de wet. Bij boete is de recidiveperiode wettelijk vastgesteld op 5 jaar;
- ee. Re-integratieverplichting: de verplichting genoemd in de artikelen 9 eerste lid onderdeel b PW en artikel 37 eerste lid onderdeel e IOAW/IOAZ;
- ff. Uitkering: de bijstandsuitkering op grond van de PW of de uitkering op grond van de IOAW/IOAZ;
- gg. Uitkeringsgerechtigde: een persoon die uitkering ontvangt ingevolge de PW, IOAW/IOAZ;
- hh. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- ii. Verlaging: het verlagen van de bijstand of grondslag op grond van artikel 18 tweede lid PW of artikel 20 tweede lid IOAW of artikel 20 tweede lid IOAZ;
- jj. Verminderde loonwaarde: hiervan is sprake wanneer een persoon vanwege een beperking niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen;
- kk. Verrekenen: de verrekening zoals bedoeld in artikel 60 vierde lid PW, dan wel artikel 28 zevende lid IOAW of artikel 28 zevende lid IOAZ;
- ll. Voorziening: een door het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op inschakeling in de arbeid of zelfstandige maatschappelijke participatie waaronder begrepen de ondersteuning vanuit de gemeente, een onderzoek naar de belastbaarheid en/of de noodzaak tot inzet van loonkostensubsidie;
- mm. Waarschuwing: het besluit waarin afgezien wordt van het opleggen van een verlaging of boete, maar waarin wel wordt bevestigd dat er sprake is van het verwijtbaar niet nakomen van verplichtingen;
- nn. Wachtijd: wettelijk bepaalde periode van vier weken waarin belanghebbende, jonger dan 27 jaar, verplicht is zelf op zoek te gaan naar werk en om de mogelijkheden van regulier onderwijs te onderzoeken. Pas hierna wordt de aanvraag ingediend en het recht op inkomensondersteuning en ondersteuning naar participatie onderzocht;
- oo. Wet: de PW, IOAW/IOAZ en Bbz 2004 tezamen.

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

### **Paragraaf 2.1: Algemene bepalingen**

#### **Artikel 2: Opdracht en taak van het college**

1. Het college biedt ondersteuning krachtens deze verordening ten behoeve van de persoon die behoort tot de doelgroep re-integratie en die dit naar het oordeel van het college nodig heeft bij de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.
2. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
3. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening of ondersteuning rekening met de vraag van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden waaronder interesses, vaardigheden, ontwikkelkansen en persoonlijke omstandigheden van belanghebbende. Deze omstandigheden hebben in ieder geval ook betrekking op zorgtaken van die persoon, eventuele structurele beperkingen en de mogelijkheid dat deze persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Daarnaast stemt het college af met eventuele andere (voorliggende) voorzieningen of ondersteuningsmogelijkheden.
4. Het college bevordert de beschikbaarheid en de inzet van flankerende voorzieningen die belemmeringen voor participatie, re-integratie en arbeidsinschakeling kunnen verminderen of opheffen.
5. Het college kan bij het bepalen van het aanbieden van voorzieningen prioriteren naar gelang de financiële mogelijkheden en hierbij rekening houden met maatschappelijke en economische ontwikkelingen.
6. Het college kan budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of doelgroepen en draagt daarbij zorg voor een evenwichtige verdeling.

#### **Artikel 3: Aanspraak**

1. Voorzieningen kunnen worden verstrekt aan belanghebbende dan wel aan diens werkgever.
2. Op basis van een brede intake stemt het college de ondersteuning af op het vergroten van de zelfredzaamheid van belanghebbende via de kortste weg naar arbeidsinschakeling dan wel een zo hoog mogelijke arbeidsproductiviteit of als dat niet mogelijk is naar betekenisvolle maatschappelijke participatie.
3. Het college legt het individuele aanbod van een voorziening aan een persoon vast in een plan van aanpak dat in samenspraak met de belanghebbende wordt opgesteld.
4. Er bestaat geen aanspraak op ondersteuning voor zover er een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening die voldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.



5. Het college stelt beleidsregels op ten aanzien van het aanbieden van voorzieningen aan NUG-gers.
6. Het college kan besluiten een bepaalde tijd geen voorziening aan te bieden als een eerdere voorziening voortijdig is beëindigd vanwege een reden als opgenomen in artikel 6 sub a en e van deze verordening.

## **Paragraaf 2.2: Voorzieningen**

### **Artikel 4: Voorzieningen**

1. Het college kan een persoon behorende tot de doelgroep re-integratie:
  - a. (laten) bemiddelen naar algemeen geaccepteerde arbeid;
  - b. begeleiden bij het zoeken naar en verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid;
  - c. ondersteunen bij het zoveel mogelijk wegnemen van belemmeringen voor de re-integratie of participatie;
  - d. verwijzen naar en ondersteunen bij deelname aan maatschappelijke participatie;
  - e. anderszins een voorziening verstrekken in verband met bepaalde specifieke re-integratie- of participatie-activiteiten.
2. Het college kan aan een werkgever (financiële) ondersteuning bieden ten behoeve van een belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie, anders dan de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 7e van deze verordening.
3. Het college biedt de goedkoopst adequate voorziening aan, houdt bij het ondersteuningsaanbod rekening met andere beschikbare (wettelijke) voorzieningen en stemt het aanbod af zodat het optimaal bijdraagt aan integrale ondersteuning van de persoon. Het ondersteuningsaanbod wordt neergelegd in een persoonlijk plan van aanpak.
4. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast, waarin de voorzieningen en de bijbehorende voorwaarden zijn opgenomen, voor zover daarover in deze verordening en de wet nog geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

### **Artikel 5: Voorzieningen duale trajecten inburgering**

Het college kan aan personen, die behoren tot de doelgroep van de Wet Inburgering en een bijstandsuitkering ontvangen, een voorziening aanbieden op basis van de wet en deze verordening.

### **Artikel 6: Beëindiging van een voorziening**

Het college kan een voorziening beëindigen als:

- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 of 17 PW of de artikelen 13 of 37 IOAW/IOAZ niet (langer) nakomt of niet naar vermogen hier gebruik van maakt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep re-integratie;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7 eerste lid onderdeel a onder 2° PW;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan het gestelde doel of niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- e. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening en de beleidsregels worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;
- f. door het college wordt vastgesteld dat voortzetting van de voorziening niet wenselijk is omdat de participatiepartner niet of in onvoldoende mate aan de op hem rustende verplichtingen voldoet.

### **Artikel 7a: Participatie(plaats) voor personen ouder dan 27 jaar**

1. Het college kan ter uitvoering van artikel 7 eerste lid onderdeel a PW een uitkeringsgerechtigde voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor vooralsnog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt, onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten als bedoeld in artikel 10a PW.
2. Een uitkeringsgerechtigde die onbeloonde additionele werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a PW verricht ontvangt conform het zesde lid van dat artikel ieder half jaar een premie als naar vermogen is meegewerkt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling
3. Het college kan op basis van artikel 10a PW of artikel 38a IOAW/IOAZ aan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder en die niet beschikt over een startkwalificatie scholing aanbieden met als doel de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
4. De premie bedraagt per jaar 25% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j PW.



5. Het college stelt beleidsregels vast ten aanzien van de participatieplaats, de premie als bedoeld in het tweede lid, de scholing als bedoeld in het derde lid en de voorwaarden en verplichtingen die daaraan verbonden zijn.

#### **Artikel 7b: Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk aanbieden aan personen behorend tot de doelgroep.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk als bedoeld in het eerste lid wordt, onverminderd het bepaalde in artikel 4 en 6, wordt verstrekt overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 en 3.

#### **Artikel 7c: Proefplaatsing**

1. Het college kan, als dit noodzakelijk wordt geacht, een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de PW die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het doel van een proefplaatsing is de inschakeling van de persoon in arbeid bij een werkgever te bevorderen, waarbij de proefplaatsing voor een zo beperkt mogelijke duur wordt ingezet.
3. Voor een proefplaatsing wordt uitsluitend toestemming verleend als:
  - a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
  - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - c. 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 zes maanden, zonder proeftijd, in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor dat werk of als direct na de proefplaatsing sprake is van een dienstverband met forfaitaire loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d, vijfde lid, van de PW.
5. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode, bedoeld in het eerste lid, buiten beschouwing gelaten.
6. Het college kan een persoon op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen van artikel 2 en 3.

#### **Artikel 7d: Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, aan een belanghebbende van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze belanghebbende:
  - a. behoort tot de doelgroep re-integratie; of
  - b. een belanghebbende is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Wanneer het aantal geraamde beschutte werkplekken in één kalenderjaar al is gerealiseerd, dan krijgen de belanghebbenden waarvan eerder is vastgesteld dat ze tot de doelgroep beschut werk behoren en die nog niet geplaatst zijn, voorrang op de belanghebbenden die later tot de doelgroep worden toegelaten.

#### **Artikel 7e: Loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d PW, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon, aan de werkgever en de persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c eerste lid onder a PW. Als deze aanvraag is gedaan na het begin van de dienstbetrekking voor een persoon als be-



- doeld in artikel 10d tweede lid PW wordt de vaststelling of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
4. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente werkproces loonkostensubsidie in acht.

### **Paragraaf 2.3: Specifieke bepalingen**

#### **Paragraaf 2.3.1: Algemene bepalingen bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

##### **Artikel 8a: Voorwaarden voor toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk/overige voorzieningen**

1. 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, onverminderd het bepaalde in artikel 4 en 6, de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft genoten;
  - 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 8 uur per week, waarbij de verwachting is dat binnen een jaar zicht is op urenuitbreiding naar tenminste 12 uur per week;
  - d. het betreft geen voorziening die een werkgever op grond van andere wetgeving zoals Arbo-wetgeving verplicht is te treffen;
  - 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 8b: Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever.
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, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, de mogelijkheden te komen tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening met het oog op de arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 8a tweede lid onder g onderdeel 1 of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning bedoeld in artikel 8a tweede lid onder g onderdeel 2 PW.

#### **Paragraaf 2.3.2. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

##### **Artikel 9a: Persoonlijke ondersteuning bij werk**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van job-coaching 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 job coaching heeft ingekocht.
2. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van een subsidie toekennen aan de werkgever voor:
  - a. job-coaching door interne of externe job coach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.
3. De in het eerste of tweede lid genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in een dienstverband, waaronder werkzaamheden bij een proefplaatsing of een leer-werktraject.
4. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de noodzaak tot persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

##### **Artikel 9b: Job-coaching**

1. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt is erkend door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV', of -



- heeft hbo werk- en denkniveau en een opleidingsmodule tot jobcoach gevolgd waarvoor een certificaat is behaald.
2. De inzet van de job-coaching wordt bepaald op basis van de omvang van het contract en de begeleidingsbehoefte. In beleidsregels wordt dit nader uitgewerkt.
  3. Het college kan van de in het tweede lid bedoelde maximale inzet afwijken voor zover toepassing daarvan, gelet op het belang dat wordt beoogd te worden beschermd, leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.
  4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan, tenzij er met een werkgever anders wordt overeengekomen of indien er al sprake is van een bestaande jobcoachrelatie die in het belang van de werknemer voortgezet kan worden.

#### **Artikel 9c: Job-coaching in natura**

1. Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, job-coaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om job-coaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 8a tot en met 9c van deze verordening van toepassing.

#### **Artikel 9d: Subsidie voor het organiseren van job-coaching**

1. Het college kan op aanvraag subsidie voor het organiseren van job-coaching verlenen aan de werkgever.
2. Subsidie voor het organiseren van job-coaching kan, met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 8a tot en met 9b van deze verordening, worden verleend als:
  - a. de job-coaching 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 job-coaching passend is;
  - c. de continuïteit van de job-coaching geborgd is; en
  - d. de persoon voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van job-coaching door de werkgever.
3. Het college kan voor job-coaching een maximumtarief per uur hanteren dat toereikend is voor de organisatie van job-coaching, waarbij het college zorg draagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Het college werkt in beleidsregels uit:
  - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
  - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
  - c. hoe de continuïteit van de job-coaching geborgd moet zijn; of
  - d. hoe de evaluatie van de job-coaching plaats vindt.

#### **Artikel 9e: Interne werkbegeleiding**

1. Als een persoon uit de doelgroep voor het kunnen verrichten van werk is aangewezen op begeleiding die de gebruikelijke begeleiding door de werkgever en andere werknemers aanzienlijk te boven gaat, kan het college 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 behorende tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

#### **Paragraaf 2.3.3. Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

#### **Artikel 9f: Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan 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. de voorziening heeft betrekking op woon-werkverkeer.



3. De hoogte van de vergoeding in geld wordt afgestemd op het aantal werkdagen en de tarieven van het openbaar vervoer 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 9g: Specifieke voorwaarden noodzakelijk intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

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

Het college kan in beleidsregels nader uitwerken hoe de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit wordt bepaald.

### **Artikel 9h: Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen ingeval dit noodzakelijk is voor de persoon om te kunnen werken.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en de meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen verstrekt. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

### **Paragraaf 2.4: Tegenprestatie**

#### **Artikel 10: Tegenprestatie**

1. Iedere uitkeringsgerechtigde heeft een plan van aanpak met hierin opgenomen activiteiten ter bevordering van arbeidsinschakeling, re-integratie of maatschappelijke participatie.
2. Het meewerken aan activiteiten als genoemd in het eerste lid van dit artikel wordt gezien als tegenprestatie.

## **Hoofdstuk 3: Afstemming via verlaging van de uitkering**

### **Paragraaf 3.1: Algemene bepalingen**

#### **Artikel 11: Het opleggen van een verlaging van de uitkering**

1. Het college kan de uitkering overeenkomstig de wet en deze verordening verlagen als een belanghebbende tekortschietend besef van verantwoordelijkheid betoont voor de voorziening in het bestaan als bedoeld in de PW, dan wel de verplichtingen genoemd in deze verordening en/of de wet, met uitzondering van artikel 17 eerste lid PW en artikel 13 eerste lid, IOAW en IOAZ, niet of onvoldoende nakomt, waaronder begrepen het zich zeer ernstig misdragen, als omschreven in artikel 24 van deze verordening.
2. Een verlaging van de uitkering is altijd maatwerk en wordt afgestemd op de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de persoonlijke omstandigheden van belanghebbende (en zijn gezin).

#### **Artikel 12: Besluit**

1. Het besluit tot verlaging van de uitkering of het geven van een waarschuwing vermeldt in ieder geval de reden, de duur en de hoogte van de verlaging of de waarschuwing en de individuele afweging van de omstandigheden van de belanghebbende (en zijn gezin).
2. Met een besluit tot verlaging wordt gelijkgesteld het besluit om daarvan af te zien op grond van dringende redenen dan wel het geven van een waarschuwing op grond van deze verordening.

#### **Artikel 13: Afzien van het opleggen van een verlaging**

1. Het college ziet af van het opleggen van een verlaging als elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.
2. Het college kan afzien van het opleggen van een verlaging als sprake is van dringende redenen.
3. Als het college afziet van het opleggen van een verlaging op grond van dringende redenen wordt dit gemotiveerd in het besluit vastgelegd.



#### **Artikel 14: Ingangsdatum, tijdvak en recidive**

1. Tenzij in deze verordening anders is bepaald, gaat de verlaging in op de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de datum waarop het besluit tot het opleggen van de verlaging is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de voor die maand geldende toepasselijke bijstandsnorm of grondslag.
2. In afwijking van het eerste lid kan de verlaging met terugwerkende kracht worden opgelegd als sprake is van een besluit op een aanvraag, voor zover de uitkering nog niet is uitbetaald. In deze situatie werkt het verlagen van de uitkering terug tot de ingangsdatum van de uitkering dan wel de datum waarop het verzuim betrekking heeft.
3. Indien een belanghebbende in één maand meerdere afspraken niet nakomt waardoor de uitkering kan worden verlaagd, wordt de hoogte en duur van de verlaging afgestemd op de gedraging waarvoor de hoogste verlaging kan worden opgelegd op grond van de wet of deze verordening.
4. In afwijking van het eerste lid kan, voor zover het zelfstandigen betreft die een uitkering voor levensonderhoud hebben ontvangen in de vorm van een geldlening op grond van het Bbz, de verlaging met terugwerkende kracht worden betrokken bij de definitieve vaststelling van die bijstand.
5. De verlaging wordt vastgesteld voor de duur van één maand, tenzij sprake is van:
  - a. recidive, dan wordt de duur van de verlaging verdubbeld, tenzij in deze verordening of de wet anders is bepaald;
  - b. verwijtbaar gedrag waarvoor in de verordening een afwijkende duur is vastgesteld.
6. Bij de effectuering van de verlaging kan het college gebruik maken van de mogelijkheid om de verlaging te spreiden over drie maanden om daarmee de belanghebbende in de gelegenheid te stellen alsnog aan de verplichtingen te voldoen. Dit geldt voor alle verlagingen, tenzij sprake is van recidive.
7. Als door beëindiging van de uitkering de verlaging niet of niet volledig kan worden geëffectueerd, kan bij een nieuwe aanvraag binnen de termijn van 1 jaar, de verlaging of het deel dat nog niet is uitgevoerd alsnog worden geëffectueerd.

#### **Artikel 15: Inkeerbepaling**

1. Als een verlaging over meerdere maanden geëffectueerd wordt, kan op verzoek van een belanghebbende de effectuering over de resterende maanden ongedaan worden gemaakt als belanghebbende ondubbelzinnig aantoonst alsnog aan zijn verplichtingen te voldoen.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid kan niet eerder worden ingediend dan de dag waarop de effectuering van de verlaging start en niet later dan dat de maatregel volledig geëffectueerd is.
3. Indien belanghebbende ondubbelzinnig aantoonst alsnog te voldoen aan de verplichting waarvoor een verlaging is opgelegd, dan gaat de herziening in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin belanghebbende het verzoek tot herziening heeft ingediend. Dit betekent dat de verlaging vanaf die dag komt te vervallen.

#### **Artikel 16: De berekeningsgrondslag van de verlaging**

1. De verlaging wordt toegepast op de toepasselijke bijstandsnorm of grondslag.
2. De verlaging bestaat uit een percentage van de toepasselijke bijstandsnorm of grondslag, dan wel uit een percentage van het benadelingsbedrag als opgenomen in deze verordening.
3. In afwijking van het eerste lid, kan de verlaging ook worden toegepast op de bijzondere bijstand als:
  - a. aan belanghebbende bijzondere bijstand voor levensonderhoud wordt verleend met toepassing van artikel 12 PW;
  - b. de verwijtbare gedraging van belanghebbende, in relatie tot het recht op bijzondere bijstand, daartoe aanleiding geeft;
  - c. het bijzondere bijstand betreft voor woonkosten of premie voor arbeidsongeschiktheidsverzekering aan zelfstandigen, die een uitkering voor levensonderhoud (hebben) ontvangen krachtens Bbz of IOAZ.
4. Onverminderd het bepaalde in de vorige leden kan bijzondere bijstand worden afgestemd op de wijze zoals beschreven in artikel 2, negende lid van deze verordening, wanneer sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid.





### **Artikel 17: Waarschuwing**

1. Het college kan bij gedragingen uit de tweede en derde categorie als bedoeld in de artikelen 19 en 20 van deze verordening, in plaats van een verlaging een waarschuwing opleggen als het college hiertoe in de individuele omstandigheden aanleiding ziet.
2. Een waarschuwing wordt niet afgegeven wanneer sprake is van recidive als bedoeld in artikel 14 vijfde lid onderdeel a van deze verordening.

### **Artikel 18: Horen van belanghebbende(n)**

Voordat de uitkering wordt verlaagd wordt de belanghebbende in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze naar voren te brengen. Hiervan kan worden afgezien als:

- a. de belanghebbende de zienswijze al eerder kenbaar heeft gemaakt en er geen sprake is van nieuwe feiten of omstandigheden; of
- b. het horen niet nodig is voor het vaststellen van de ernst van de gedraging of de mate van verwijtbaarheid.

### **Paragraaf 3.2: Gedragingen en bijbehorende verlagingen**

#### **Paragraaf 3.2.1: Niet nakomen van verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en overige verplichtingen**

### **Artikel 19: Gedragingen PW**

Gedragingen van een belanghebbende die het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid belemmeren of waardoor een verplichting op grond van de artikelen 9, 9a, 17 tweede lid, 18, 55 en 56a PW niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. eerste categorie:
  1. het niet of onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren of evalueren van een plan van aanpak waaronder het niet of onvoldoende meewerken aan een ingezet re-integratietraject;
  2. het onvoldoende aantoonbaar trachten arbeid of passende scholing te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden gedurende de wachttijd van 4 weken na melding voor jongeren tot 27 jaar;
  3. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling of re-integratie;
  4. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.
    - a. tweede categorie:
      1. het door een alleenstaande ouder niet voldoen aan de re-integratieverplichtingen verbonden aan de in artikel 9a, eerste lid, PW bedoelde ontheffing en waarbij dit heeft geleid tot intrekking van de ontheffing;
      2. andere gedragingen die de inschakeling in arbeid of participatie belemmeren;
      3. het niet nakomen van de verplichtingen van artikel 17 tweede lid of het niet nakomen van een nadere verplichting op basis van artikel 55 PW;
      4. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan de taaltoets als bedoeld in artikel 18b tweede lid PW waarvoor belanghebbende een schriftelijke uitnodiging heeft ontvangen.
        - a. derde categorie:
          1. het niet nakomen van de verplichting uit artikel 56a tweede lid PW om gedurende een periode van zes maanden, gerekend vanaf de dag waarop het recht op bijstand ontstaat, mee te werken aan het financieel ontzorgen;
          2. het zich niet (tijdig) laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet (tijdig) laten verlenen van de registratie.

### **Artikel 20: Gedragingen IOAW en IOAZ**

1. Het college maakt geen gebruik van de wettelijke bevoegdheid om de IOAW- of IOAZ-uitkering blijvend of tijdelijk te weigeren. In plaats daarvan kunnen deze uitkeringen op grond van deze verordening verlaagd worden.

2. Gedragingen van een belanghebbende waardoor algemeen geaccepteerde arbeid niet wordt verkregen of een verplichting op grond van de artikelen 37 en 38 van de IOAW/IOAZ niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

- a. eerste categorie:
  1. het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid;
  2. het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid tijdens de uitkering;
  3. het weigeren van een passend re-integratie aanbod;
  4. het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling of re-integratie;



5. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.

b. tweede categorie:

1. het niet naar vermogen meewerken aan een door het college aangeboden voorziening als bedoeld in de artikelen 36 eerste lid en 37 eerste lid onderdeel e IOAW/IOAZ, waaronder het niet naar vermogen deelnemen aan taallessen voor mensen die onvoldoende de Nederlandse taal beheersen;

2. het door een alleenstaande ouder niet voldoen aan de verplichtingen verbonden aan de in artikel 38 eerste lid IOAW/IOAZ bedoelde ontheffing en waarbij dit heeft geleid tot intrekking van de ontheffing.

3. andere gedragingen die de inschakeling in arbeid belemmeren.

c. derde categorie:

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

### **Artikel 21: Hoogte en duur van de verlaging en waarschuwing**

1. De verlaging bij gedragingen als bedoeld in de artikelen 19 en 20 van deze verordening wordt vastgesteld op:
  - a. 100% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand bij gedragingen van de eerste categorie;
  - b. 20% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand bij gedragingen van de tweede categorie;
  - c. 5% van de bijstandsnorm gedurende 1 maand bij gedragingen van de derde categorie.
2. Het college kan op basis van dringende redenen besluiten het percentage als genoemd in het eerste lid onderdeel a van dit artikel te halveren.
3. Het college kan bij gedragingen uit de tweede en derde categorie als bedoeld in de artikelen 19 en 20 van deze verordening, in plaats van een verlaging, een waarschuwing opleggen, als het college hiertoe in de individuele omstandigheden aanleiding ziet.
4. Een waarschuwing wordt niet afgegeven wanneer sprake is van recidive als bedoeld in artikel 14 vijfde lid onderdeel a van deze verordening.

### **Paragraaf 3.2.2: Niet nakomen van de geüniformeerde verplichtingen van artikel 18 lid 4 PW met betrekking tot de arbeidsinschakeling**

#### **Artikel 22: Duur verlaging bij schending geüniformeerde arbeidsverplichtingen**

Als een belanghebbende een verplichting als bedoeld in artikel 18 vierde lid PW, niet of onvoldoende nakomt, bedraagt de verlaging 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand.

### **Paragraaf 3.3.3: Overige gedragingen die leiden tot een verlaging**

#### **Artikel 23: Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid**

1. Als een belanghebbende een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond, niet zijnde de gedragingen zoals genoemd in het vierde lid van dit artikel, dan wordt een verlaging van de uitkering afgestemd op de hoogte van het benadelingsbedrag.
2. De verlaging als bedoeld in het eerste lid wordt op de volgende wijze vastgesteld:
  - a. 10% van het benadelingsbedrag als dit gelijk of lager is dan € 4.000,00;
  - b. 20% van het benadelingsbedrag als dit hoger is dan € 4.000,00.
3. Als geen benadelingsbedrag kan worden vastgesteld volstaat het college met het geven van een schriftelijke waarschuwing.
4. Als een belanghebbende voor de aanvang van de uitkering algemeen geaccepteerde arbeid verwijtbaar niet heeft behouden en hierdoor een beroep op bijstand moet doen of als sprake is van verwijtbaar verlies van een voorliggende voorziening, wordt een verlaging toegepast gedurende één maand met inachtneming van het bepaalde in het vijfde en zesde lid van dit artikel.
5. De verlaging als bedoeld in het vierde lid, wordt vastgesteld op de hoogte van het netto inkomen, dan wel de hoogte van de netto voorliggende voorziening, inclusief vakantietoeslag met een maximum van 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm of grondslag.
6. Het inkomen als bedoeld in het vierde lid wordt in beginsel berekend op basis van het laatste ontvangen loon, dan wel de hoogte van de voorliggende voorziening, gedurende de laatste gehele maand. Als het een wisselend inkomen betreft, dan wordt de hoogte vastgesteld op basis van het gemiddelde maandinkomen gedurende de drie maanden voorafgaand aan het moment waarop de bijstandsbehoefte omstandigheden aanvingen.
7. Bij versnelde interen van vermogen of het hebben gedaan van een schenking waarmee rekening zou zijn gehouden bij het verlenen van de bijstand, kan voor de duur van het eerder dan wel langer bijstandsafhankelijk zijn een verlaging worden opgelegd van 100% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm.



8. Als toepassing van het zevende lid leidt tot onbillijkheden, dan wordt toepassing geven aan het bepaalde in artikel 48 tweede lid onderdeel b PW en wordt de uitkering verstrekt in de vorm van een geldlening voor de duur van het eerder, dan wel langer bijstandsafhankelijk zijn.
9. Wanneer een belanghebbende bij het aanvragen voor (bijzondere) bijstand geen gebruik maakt van een voorliggende voorziening, die gezien haar aard passend en toereikend kan worden geacht, en het beroep op de voorliggende voorziening niet alsnog mogelijk is, dan wordt de (bijzondere) bijstand verlaagd met het bedrag waarin de voorliggende voorziening zou hebben voorzien.

#### **Artikel 24: Zeer ernstige misdragingen**

1. Als de belanghebbende zich ernstig misdraagt tegenover personen en instanties die zijn belast met de uitvoering van de PW als bedoeld in artikel 9, zesde lid van de PW kan de uitkering worden verlaagd.
2. Als de belanghebbende zich ernstig misdraagt tegenover het college of zijn ambtenaren, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de IOAW, IOAZ of Bbz, kan de uitkering worden verlaagd.
3. Het agressieprotocol treedt in werking in geval van een zeer ernstige misdrijving.
4. Het college legt een verlaging op van 100% gedurende één maand.
5. Bij recidive legt het college een verlaging op van 100% gedurende drie maanden.

#### **Artikel 25: Verlaging versus boete Wet inburgering 2021**

1. Indien het college voor dezelfde gedraging een boete op grond van de Wet inburgering 2021 kan opleggen en de bijstand op grond van artikel 18 PW kan verlagen, dan kiest het college voor het opleggen van een boete en niet voor het verlagen van de bijstand;
2. Het college kan de op grond van de Wet inburgering 2021 opgelegde boete verrekenen met de bijstandsuitkering.

### **Hoofdstuk 4: Bevordering naleving en bestrijden misbruik en oneigenlijk gebruik**

#### **Artikel 26: Bevorderen naleving**

1. Het voorkomen en bestrijden van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet is ingericht naar een landelijk vastgesteld model.
2. Het college stelt beleidsregels vast waarin tenminste wordt aangegeven hoe wordt geregeld:
  - a. de voorlichting over de regelgeving alsmede de daaraan verbonden gevolgen bij misbruik en oneigenlijk gebruik;
  - b. de wijze van verificatie van gegevens en van informatie uitwisseling met derden;
  - c. de wijze waarop controles worden uitgevoerd;
  - d. de wijze waarop oneigenlijk gebruik en misbruik wordt opgespoord en afgehandeld.

#### **Artikel 27: Bevorderen rechtmatigheid**

1. Het college beoordeelt de rechtmatigheid van de uitkeringen op basis van de informatie uit landelijke systemen en de door belanghebbende te overleggen gegevens.
2. Bij twijfel doet het college nader onderzoek en kan daarbij gebruikmaken van diverse onderzoeksmiddelen als opgenomen in beleidsregels. Hierbij hanteert de college de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

#### **Artikel 28: Aangifte bij het Openbaar Ministerie**

Indien een schending van de inlichtingenplicht leidt tot benadeling van de gemeente kan het college aangifte doen bij het Openbaar Ministerie, in overeenstemming met de door het Openbaar Ministerie op dit punt gehanteerde uitgangspunten in de Aanwijzing Sociale Zekerheidsfraude.

#### **Artikel 29: Terugvorderen vastgestelde benadelingsbedragen**

Het college stelt beleidsregels vast met betrekking tot herziening, terug- en invordering waarbij tenminste wordt geregeld:

- a. wanneer en op welke wijze gebruik wordt gemaakt van de wettelijke bevoegdheid tot herziening, terug- en invordering van een verstrekte voorziening;
- b. op welke wijze er geheel of gedeeltelijk van terugvordering, dan wel van invordering wordt afgezien;
- c. met welke frequentie heronderzoeken plaatsvinden.



### **Artikel 30: Verhaal**

Het college stelt beleidsregels op met betrekking tot verhaal op een onderhoudsplichtige waarin tenminste wordt geregeld:

- a. op welke wijze gebruik wordt gemaakt van de wettelijke bevoegdheid tot verhaal;
- b. wanneer en op welke wijze wordt afgezien van het verhalen van een voorziening;
- c. met welke frequentie verhaalonderzoeken plaatsvinden.

## **Hoofdstuk 5: Slotbepalingen**

### **Artikel 31: Betrekken van ingezetenen bij het beleid**

Het college betreft ingezetenen van de gemeente bij het beleid.

### **Artikel 32: Hardheidsclausule**

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

### **Artikel 33: Citeertitel**

Deze verordening kan worden aangehaald als: 'Verzamelerordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2024'.

### **Artikel 34: Inwerkingtreding**

De verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking.

### **Artikel 35: Intrekking oude verordening**

De Verzamelerordening Participatiewet, IOAW en IOAZ, Bbz 2017 wordt ingetrokken.

## **Inleiding**

Vanwege wijzigingen in de relevante wetgeving is het nodig gebleken de Verzamelerordening aan te passen. Deze gewijzigde verordening is zoveel mogelijk tot stand gekomen in regionale samenwerking, immers de arbeidsmarkt houdt ook niet op bij de gemeentegrenzen.

Eind 2022 is het wetsvoorstel Breed Offensief aangenomen, een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Nog te veel mensen met een arbeidsbeperking hebben geen werk. En te weinig werkgevers hebben iemand met een arbeidsbeperking in dienst.

Met het breed offensief is een aantal maatregelen genomen om mensen met een beperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden. De doelen van het breed offensief zijn;

- Zorgen dat werkgevers en werkzoekenden elkaar makkelijker vinden;
- Het makkelijker maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking aan te nemen;
- Werk voor mensen met een arbeidsbeperking aantrekkelijker maken

De maatregelen worden gefaseerd ingevoerd en hebben onder andere geleid tot aanpassingen van de PW. Dit noodzaakt ook tot het aanpassen van het hierop gebaseerde gemeentelijke beleid, te weten de Verzamelerordening PW, IOAW/IOAZ en Bbz.

De verordeningsplicht van artikel 8a Participatiewet wordt uitgebreid om transparantie en harmonisatie van re-integratie instrumenten te bieden. Vanuit werkgevers en werkzoekenden is behoefte aan meer zicht op beschikbare middelen. Vooral vanuit werkgevers die met verschillende gemeenten te maken hebben. Bij verordening moet geregeld worden:

- het proces van loonkostensubsidie;
- de proefplaatsing;
- verschillende vormen van persoonlijke ondersteuning waaronder job-coaching, vervoer en ondersteuning bij specifieke handicaps waaronder meeneembare voorzieningen.

Deze vindt u terug in paragraaf 2 van deze verordening.

[Hierna volgt de artikelsgewijze toelichting](#)

## **Hoofdstuk 1: Algemeen**

### **Artikel 1: Definities**

De in deze verordening gebruikte begrippen sluiten zoveel mogelijk aan bij de begrippen in relevante wetgeving waaronder de Participatiewet.



## Hoofdstuk 2: Re-integratie en tegenprestatie

### Paragraaf 2.1: Algemene bepalingen

Dit hoofdstuk stelt regels rondom het tot stand komen van het ondersteuningsaanbod aan werkzoekenden die behoren tot de doelgroep. Het gaat daarbij om uitkeringsgerechtigden en niet-uitkeringsgerechtigden (NUG-gers). De opdracht hiertoe is geregeld in artikel 7 PW en artikel 34 IOAW/IOAZ. Voor het Bbz gelden deze regels niet omdat het hier een specifieke doelgroep, namelijk zelfstandigen, betreft. e de specifieke doelgroep en bepalingen. Voor uitkeringsgerechtigden geldt dat een voorziening ook gericht kan zijn op betekenisvolle participatie als werk (nog) niet mogelijk is.

### Artikel 2: Opdracht en taak van het college

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning als bedoeld in deze verordening aan personen aan die behoren tot de doelgroep re-integratie. Het college maakt hierbij een afweging, waarbij zij kijkt of een voorziening gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de belanghebbende (het meest) passend is met het oog op arbeidsinschakeling of participatie. Het is aan het college om te zorgen voor voldoende en gevarieerd aanbod van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, re-integratie en participatie. We werken hierbij samen in regionaal verband binnen het Werkgeversservicepunt Midden Brabant. In beleidsregels worden deze voorzieningen nader omschreven en ingevuld. Bij het aanbieden van een voorziening of ondersteuning, houdt het college rekening met de mogelijkheden en omstandigheden van de belanghebbende als bedoeld in artikel 8a tweede lid onderdeel a PW. Hierin ligt besloten dat de gemeente ook rekening houdt met de omstandigheden en (functionele) beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid.

Daarnaast dient het college bij het aanbieden van ondersteuning of een voorziening rekening te houden met de vraag van de arbeidsmarkt. Ook wordt bij het ondersteuningsaanbod rekening gehouden met eventuele zorgtaken die een belanghebbende heeft. Hieronder wordt in ieder geval verstaan de opvang van tot het gezin behorende kinderen en het verrichten van mantelzorg. Het college werkt dit verder uit in beleidsregels.

Soms hebben personen ondersteuning nodig anders dan direct gericht op werk waarmee zij later wel de stap naar (betaald) werk kunnen maken. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer sprake is van schuldenproblematiek. In het vierde lid is opgenomen dat het college de inzet van flankerende voorzieningen bevordert, te denken valt aan schuldhulpverlening of kinderopvang. De inzet van een dergelijke voorziening kan een voorwaarde zijn voor het aanvaarden van werk of bij maatschappelijke participatie. Hierbij hoeft de gemeente niet alle voorzieningen zelf te organiseren. Bij het afstemmen van het ondersteuningsaanbod wordt rekening gehouden met de beschikbaarheid van voorzieningen. Ook kan de gemeente het ontstaan en voortbestaan van dergelijke voorzieningen bevorderen.

De gemeente kan om de financiële risico's te beheersen vooraf een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het college zal bij een aanspraak op ondersteuning altijd een afweging maken van alle individuele feiten en omstandigheden van de persoon (en zijn gezin). Op grond hiervan wordt beoordeeld of en welk ondersteuningsaanbod in het individuele geval het meest passend is. Per voorziening kan het college een budgetplafond hanteren. Het college gaat, ingeval het budgetplafond voor een bepaalde voorziening is bereikt, na of er een (goedkoper) alternatief voor handen is. Hierbij kan het college kiezen voor het goedkoopste adequate alternatief.

Waar de gemeente ook zelf aanbod in huis heeft gaat dit voor op inkoop van voorzieningen. Wel moet de voorziening passend en adequaat zijn. Bij de inzet van voorzieningen wordt onder meer gebruik gemaakt van een regionale menukaart die door de deelnemende partijen in het Werkgeversservicepunt Midden-Brabant is opgesteld.

### Artikel 3: Aanspraak

Het college kan een voorziening verstrekken zowel aan de persoon zelf als aan diens werkgever. Dit is afhankelijk van wat nodig is voor werk, re-integratie of participatie. Vanuit een onderzoek naar de mogelijkheden van de belanghebbende stelt het college samen met de belanghebbende vast welke inzet nodig is om het uiteindelijke doel, participatie naar vermogen, te bereiken. Soms is zinvolle maatschappelijke participatie het maximaal haalbare voor iemand. Daar waar er mogelijkheden zijn tot arbeidsinschakeling wordt gestreefd naar duurzame arbeidsinschakeling.

Het college betreft bij het afstemmen van het ondersteuningsaanbod alle relevante belangen, waaronder de situatie op de lokale en regionale arbeidsmarkt, de mate van investering in een belanghebbende (eerder aangeboden voorzieningen), het vooruitzicht op inkomen uit betaalde arbeid als ook de mogelijkheid van een voorliggende voorziening, waaronder voor jongeren de terugkeer naar het reguliere onderwijs.

Het aanbod aan voorzieningen en de hierbij verwachte inspanningen van belanghebbende worden vastgelegd in een plan van aanpak. Dit plan van aanpak wordt niet eenzijdig door de gemeente opgesteld,



maar in samenspraak met de klant, waarbij diens wensen, talenten en mogelijkheden nadrukkelijk worden meegenomen.

Het college kan ook voorzieningen aanbieden aan niet-uitkeringsgerechtigden. Wanneer het college dit doet en welke voorzieningen hiervoor kunnen worden ingezet, wordt vastgelegd in beleidsregels. In

De Verzamelverordening 2017 was een inkomensgrens opgenomen voor de doelgroep NUG-gers. De Centrale Raad van Beroep heeft echter beslist dat een dergelijke categoriale begrenzing van de aanspraak op een voorziening in strijd is met de wet. Daarom is het vijfde lid van artikel 3 aangepast. Het college geeft in beleidsregels nadere invulling aan de aanspraak op een voorziening voor niet uitkeringsgerechtigden (NUG-gers).

#### **Paragraaf 2.2: Voorzieningen**

#### **Artikel 4: Voorzieningen**

De PW schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het doel van de wet is dat de voorziening gericht is op participatie bij voorkeur door arbeidsinschakeling. Soms is maatschappelijke participatie het maximaal haalbare voor een persoon. Het ondersteuningsaanbod wordt dan hierop afgestemd.

Al naar gelang de afstand tot de arbeidsmarkt kan het ondersteuningsaanbod gericht zijn op bijvoorbeeld:

- activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk);
- leren van vaardigheden of kennis;
- opdoen van werkervaring, bijvoorbeeld door het werken met behoud van uitkering of via gesubsidieerd werk;
- re-integratie;
- begeleiding naar regulier werk.

Het college kan ook voorzieningen aanbieden met als doel het wegnemen of verminderen van de belemmeringen richting werk. Het gaat niet altijd om bemiddeling direct naar werk maar kan ook gaan om voorzieningen die ervoor zorgen dat een belanghebbende op termijn gemakkelijker te bemiddelen is naar (betaald) werk. Te denken valt aan verwijzing naar schuldhulpverlening of het aanbieden van scholing of begeleiding op de werkplek.

Er zijn diverse voorzieningen ten behoeve van werkgevers opgenomen in deze verordening. Zo is het mogelijk een werkgever te stimuleren een persoon uit de doelgroep werkervaring op te laten doen in zijn bedrijf dan wel een persoon in dienst te nemen. De gemeente zou bijvoorbeeld een deel van de opleidingskosten voor haar rekening kunnen nemen. Ook is het mogelijk door middel van een voorziening werkgevers te compenseren voor de verminderde productiviteit van een persoon. Bijvoorbeeld middels het inzetten van loonkostensubsidie als opgenomen in artikel 8 van deze verordening.

In dit artikel zijn de voorzieningen opgenomen die een persoon kunnen ondersteunen richting (betaald) werk of participatie. Het gaat hier om specifieke instrumenten waaronder bemiddeling van de werkzoekende, scholing, proefplaatsing en dergelijke. De nadere invulling en de voorwaarden waaronder deze voorzieningen kunnen worden toegekend wordt uitgewerkt in beleidsregels.

In het derde lid van dit artikel is het uitgangspunt beschreven dat daar waar meerdere voorzieningen mogelijk zijn om een belanghebbende naar werk of participatie te begeleiden er wordt gekozen voor de goedkoopst adequate oplossing. Dit betekent dat de voorziening goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden in het individuele geval. Het hoeft niet noodzakelijkerwijze te gaan om de meest optimale oplossing.

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

#### **Artikel 5: Voorzieningen duale trajecten inburgering**

Op 1 januari 2022 is de nieuwe Wet inburgering in werking getreden. Met de inwerkingtreding van deze wet kregen gemeenten weer de regie op de inburgering. Het college is verplicht om een persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP) op te stellen voor inburgeringsplichtigen.

Het college biedt inburgeringsplichtige statushouders die een bijstandsuitkering ontvangen zoveel mogelijk een duaal traject aan. Een dergelijk traject heeft twee componenten: een taalcomponent en een activerings- of participatiecomponent. Dit aanbod wordt vastgelegd in het PIP.



## **Artikel 6: Beëindigen van een voorziening**

In artikel 6 is omschreven dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dit kan. Het college kan bijvoorbeeld een voorziening beëindigen als een persoon niet in voldoende mate meewerkt aan een traject. In een dergelijke situatie wordt ook bezien of afstemming van de uitkering mogelijk en nodig is.

Onderdeel e is van toepassing als het gaat om voorzieningen aan NUG-gers. Bij uitkerings-gerechtigden die niet of onvoldoende meewerken aan een voorziening kan de uitkering worden verlaagd. Bij NUG-gers is dit niet mogelijk. Als zij niet meewerken aan de voorziening kan deze beëindigd worden.

Sub f is, anders dan a tot en met e, gericht op de participatiepartner, bijvoorbeeld de werkgever of trajectaanbieder, en niet op de persoon die gebruik maakt van de voorziening. Indien een participatiepartner niet voldoet aan de voorwaarden die zijn verbonden aan de voorziening, bijvoorbeeld het bieden van ondersteuning op de werkvloer, kan het college de voorziening eveneens beëindigen. Uiteraard zal het college zich in dergelijke situaties inspannen om zo spoedig mogelijk een ander passend aanbod voor belanghebbende te vinden.

De reikwijdte van deze bepaling is beperkt. Het college kan dit lid niet toepassen wanneer er al in wettelijke bepalingen is vastgelegd wanneer aan de voorwaarden is voldaan. Dat is het geval bij de voorzieningen beschut werk en loonkostensubsidie. Wanneer er een arbeidsovereenkomst is gesloten tussen werkgever en werknemer geldt het burgerlijk recht en heeft de werkgever enkel verplichtingen richting de werknemer (en niet jegens de gemeente).

De PW voorziet niet in een wettelijke bepaling tot terugvordering van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Het college kan noch van een uitkeringsgerechtigde, noch van een NUG-ger, werkgever of participatiepartner de kosten terugvorderen op basis van het bestuursrecht. Terugvordering kan in voorkomende gevallen wel op grond van het Burgerlijk Wetboek.

## **Artikel 7a: Participatie(plaats) voor personen ouder dan 27 jaar**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7 achtste lid PW). Personen van 27 jaar of ouder met een bijstandsuitkering kunnen in aanmerking komen voor een participatieplaats.

### **Additionele werkzaamheden**

Een participatieplaats is bedoeld om additionele werkzaamheden te verrichten. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (weer) wennen aan werken. Een belanghebbende kan in een participatieplaats werken aan zijn vaardigheden op het gebied van bijvoorbeeld het omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's.

Ook kan binnen de participatieplaats worden beoordeeld of het werk(terrein) past bij de mogelijkheden van belanghebbende. Ook kan bijvoorbeeld worden gekeken of en op welke onderdelen scholing of opleiding nodig is zodat er perspectief op duurzame arbeidsinschakeling ontstaat.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de PW). Na zes maanden beoordeelt het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a achtste lid PW). Zo niet, dan beëindigt het college de participatieplaats. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats beoordeelt het college opnieuw of zij de participatieplaats zal voortzetten. Als het college concludeert dat voortzetting van de participatieplaats in het individuele geval aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling kan de participatieplaats nog met één jaar worden verlengd. In dat geval moet het college een andere werkomgeving aanbieden (artikel 10a negende lid PW). Na 36 maanden vindt opnieuw een herbeoordeling plaats (artikel 10a tiende lid van de PW).

### **Premie**

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie. Voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a zesde lid PW). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van diens kansen op de arbeidsmarkt.

De hoogte van de premie moet in de verordening zijn vastgelegd (artikel 8a eerste lid onderdeel d PW).

De premie is vrijgelaten op grond van artikel 31 tweede lid onderdeel j PW. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Bij het bepalen van de hoogte van de premie zijn de risico's van de armoedeval betrokken.<sup>1</sup> Het college verstrekt de premie per zes maanden. Aangezien artikel 6 verwijst naar de premie als genoemd in artikel 31 tweede lid onderdeel PW is ook bij de hoogte van de premie aansluiting gezocht bij voornoemd artikel. De hoogte van de premie is per jaar bepaald op 25% van het in artikel 31, tweede lid onderdeel j genoemde bedrag.

## **Artikel 7b: Persoonlijke ondersteuning bij werk**

De voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk is nader uitgewerkt in paragraaf 2.3. Voor nadere voorwaarden zijn ook de artikelen 4 en 6 van deze verordening van toepassing.



### **Artikel 7c: Proefplaatsing**

Op grond van artikel 8a tweede lid onder d PW moeten in de verordening de voorwaarden aangeven waaronder het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7 eerste lid onderdeel a PW die algemene bijstand ontvangt, om op een proefplaats gedurende twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten.

Het doel van deze verplichting is om meer harmonisatie tot stand te brengen. Voor de termijn is aangesloten bij de wetgeving die wordt uitgevoerd door het UWV en het door het UWV gevoerde beleid (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 55).

### **Artikel 7d: Participatievoorziening beschut werk**

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

Het college is verplicht een persoon de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer deze daarop aangewezen is (artikel 10b eerste lid PW). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken zijn bereikt (artikel 10b zesde lid PW).

Naast het bepalen van de doelgroep (lid 1 en 2) is tevens bepaald welke overige voorzieningen nodig zijn om beschut werk mogelijk te maken en welke nodig zijn op het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt. Bij de inzet van deze overige voorzieningen wordt aangesloten bij de reguliere voorzieningen die het college voor iedereen kan inzetten.

**Volgorde toekenning**

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 beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen in dat jaar al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later de indicatie is gesteld.

Dit betekent dat het college de voorziening beschut werk in principe toekent op volgorde van datum indicatiestelling (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschutte werkplek krijgen aangeboden in het daarop volgende jaar.

### **Artikel 7e: Loonkostensubsidie**

1 Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vorm gegeven (artikel 8a eerste lid en tweede lid onder c PW). Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, die veelal te maken hebben met verschillende gemeenten, beter weten waar zij aan toe zijn (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is. Ook wanneer de aanvraag gedaan wordt door de werknemer. Dit volgt ook uit artikel 10d eerste lid PW waarin staat dat de subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Alleen ten behoeve van personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie kan de subsidie worden verstrekt. Ingeval ten behoeve van een persoon die (nog) niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort een aanvraag wordt gedaan, wordt deze aanvraag beoordeeld als een verzoek om onder de doelgroep te worden gebracht.

Het vierde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door "De normaalste zaak", een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel hiervan is de administratieve lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen. Hiertoe is één uniform administratief uitvoeringsproces ontwikkeld, het preferente proces loonkostensubsidie.

Door hierbij aan te sluiten en de drempels voor werkgevers te verlagen wordt beoogd meer mensen met loonkostensubsidie aan het werk te helpen.

#### **Paragraaf 2.3: Specifieke bepalingen**

##### **Paragraaf 2.3.1. Generieke bepalingen bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

### **Artikel 8a: Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk / overige voorzieningen**

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden bij 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. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op de in artikel 4 en 6 opgenomen algemene voorwaarden om in aanmerking te komen voor een re-integratievoorziening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep als bedoeld in artikel 8a tweede lid onderdeel a PW.





Vereist is dat een persoon behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7 PW. Hierbij wordt voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering gemaakt waardoor ook zij in aanmerking kunnen komen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Ook moet de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk zijn voor belanghebbende om het werk te kunnen doen. Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking.

Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, bijvoorbeeld omdat hij hiertoe is verplicht op grond van Arbowetgeving, wordt geen voorziening op grond van deze verordening verstrekt.

De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en). Dit is het geval wanneer deze kosten in geen verhouding staan tot de (maatschappelijke) baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en).

### **Artikel 8b: Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk / overige voorzieningen**

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Het blijft altijd mogelijk voor het college om ambtshalve, dat wil zeggen zonder aanvraag, te beoordelen wat nodig is en een voorziening te verstrekken. In de praktijk zal veelal sprake zijn van het ambtshalve toekennen van voorzieningen. Het college zorgt dan zelf voor passende ondersteuning en in veel gevallen hoeft het dan niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11).

In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a tweede lid onderdeel f PW "op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt" en onderdeel g "op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a of 10d tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning".

Bij het bepalen van het ondersteuningsaanbod houdt het college zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden, mogelijkheden en wensen van de aanvrager, als ook met de wensen van de werkgever. Als dat nodig is wordt door het college advies opgevraagd bij een externe deskundige.

In artikel 8a tweede lid onder g PW is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. Hiertoe is in het derde lid van de verordening bepaald dat, daar waar dit van toepassing is, ook mogelijke voorzieningen op grond van andere wetten (Jeugdwet, Wmo of bijvoorbeeld de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening) in het ondersteuningsaanbod worden betrokken.

### **Paragraaf 2.3.2. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

#### **Artikel 9a: Persoonlijke ondersteuning bij werk**

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel job-coaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura als ook in de vorm van een subsidie (artikel 8a tweede lid onder e sub 1 PW).

De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten of een jobcoach inhuren bij een derde. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhurt (externe jobcoach). Ook kan de werkgever een collega van de werknemer inzetten om belanghebbende te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden opgesomd.

Het derde lid maakt duidelijk dat de in het eerste en tweede lid bedoelde ondersteuning ook kan worden aangeboden op het moment dat geen sprake is van een dienstverband. Dit vormt een uitbreiding op de wettelijke plicht om deze vorm van ondersteuning aan te bieden ten behoeve van taken die worden verricht binnen een dienstverband.

#### **Artikel 9b: Job-coaching**

Het eerste lid is een uitwerking van artikel 8a tweede lid onder e onderdeel 2 PW waarbij is bepaald dat in de verordening de aan de job-coaching te stellen kwaliteitseisen moeten worden vastgelegd. Dit is van belang omdat dit een waarborg is voor een kwalitatief goede inzet van het instrument job-coaching. De duur en de intensiteit van de inzet van job-coaching is maatwerk en wordt afgestemd op de individuele omstandigheden.

Het derde lid maakt het mogelijk in bijzondere situaties af te wijken van het in het tweede lid gegeven beoordelingskader, bijvoorbeeld door intensivering of meer intensieve job-coaching of het verlengen van de duur. Hiermee wordt geborgd dat ondersteuning op maat geboden kan worden.

Het vierde lid bevat een opdracht aan het college om te stimuleren dat job-coaching door het college in natura wordt verstrekt. De naturaverstrekking geeft het college meer sturingsmogelijkheden en ook de efficiency kan hiermee zijn gediend. Het blijft altijd mogelijk job-coaching onder de gestelde voorwaarden in de vorm van subsidie te verstrekken.



### **Artikel 9c: Job-coaching in natura**

Artikel 8a tweede lid onder e onderdeel 1 PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorg draagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning (job-coaching) in natura. Dit artikel voorziet hierin.

### **Artikel 9d: Subsidie voor het organiseren van job-coaching**

Artikel 8a tweede lid onder e onderdeel 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 job-coaching. Dit artikel voorziet hierin.

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

Het derde lid geeft aan hoe het subsidie bedrag voor job-coaching wordt bepaald en hoe dit bekend wordt gemaakt. Het college moet er voor zorgen dat deze tarieven voor een bepaald jaar vindbaar en kenbaar zijn voor belanghebbenden en voor werkgevers. Dat kan bijvoorbeeld door de tarieven te vermelden op de website van de gemeente.

Het door het college vastgestelde tarief moet toereikend moet zijn om job-coaching 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 dit hogere tarief te hanteren. Er is immers een maximumtarief waarvan vaststaat dat dit toereikend is om passende job-coaching in te kopen. Het college kan deze voorwaarden nader uitwerken in beleidsregels.

### **Artikel 9e: Interne werkbegeleiding**

Artikel 8a tweede lid onder e onderdeel 1 PW in combinatie met artikel 10 derde lid onder b PW bepaalt 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 het tweede lid wordt geregeld dat het hier ook mag gaan om 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).

#### **Paragraaf 2.3.3. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk**

### **Artikel 9f: Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening**

Artikel 8a tweede lid onder f onderdeel 1 PW bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die er voor zorgt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken.

Dit artikel regelt, in aanvulling op de artikelen 4, 6 en 8a van deze verordening, 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 het vaststelling van de hoogte van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij, in lijn met artikel 3, derde lid, de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

### **Artikel 9h: Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 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. Men kan denken aan een spraak- of gebarentolk.

Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 4 en 6 en 8a van deze verordening. Het college kan dit in beleidsregels verder uitwerken.

### **Artikel 9h: Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a tweede lid onder f onderdeel 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. Er is geen limitatieve opsomming van mogelijke voorzieningen. Te denken valt aan een aangepaste bureaustoel, bijzonder toetsenbord of koptelefoon.



Wat een noodzakelijke passende voorziening is hangt af van de individuele behoefte van de persoon en is maatwerk. Hierbij zijn de algemene voorwaarden uit de artikelen 4 en 6 en 8a onverminderd van toepassing.

Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen worden verstrekt zodat deze herbruikbaar zijn op het moment dat ze niet langer nodig zijn.

#### **Paragraaf 2.4: Tegenprestatie**

##### **Artikel 10: Tegenprestatie**

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Dit is vastgelegd in artikel 9 eerste lid onderdeel c PW. Deze mogelijkheid staat al langere tijd in de wet. Opvallend hierbij is dat de wet spreekt van een discretionaire bevoegdheid voor het college en niet van een wettelijke verplichting. Echter de verplichting om bij verordening regels te stellen rondom het opleggen van een tegenprestatie geeft een ander signaal. De wetgever verlangt van de gemeenten dat zij de tegenprestatie regelen, maar gemeenten hebben de vrijheid om de tegenprestatie op te leggen en hierbij rekening te houden met mogelijkheden van belanghebbende ofwel naar vermogen de tegenprestatie opleggen. In Dongen wordt samen met de uitkeringsgerechtigde een plan van aanpak opgesteld, waarin de activiteiten gericht op participatie/re-integratie/werk zijn opgenomen. Het voldoen aan deze activiteiten wordt aangemerkt als wederkerigheid naar vermogen waarmee tevens invulling gegeven wordt aan de tegenprestatie.

Als uitkeringsgerechtigden niet naar vermogen meewerken aan deze activiteiten kan afstemming van de uitkering als omschreven in hoofdstuk 3 van deze verordening worden overwogen.

#### **Hoofdstuk 3: Afstemming via verlaging van de uitkering**

Op 1 januari 2013 is de Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving in werking getreden. Sinds die datum is het college verplicht een bestuurlijke boete op te leggen als sprake is van schending van de inlichtingenplicht. Hiermee is afstemming via verlaging van de uitkering om deze reden niet meer mogelijk. Er is geen verordeningplicht met betrekking tot boete omdat dit in de wet is verankerd.

Gaat het om schending van een andere verplichting dan de inlichtingenplicht, dan is een verlaging van de uitkering nog wel mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan schending van de medewerkingsplicht, arbeids- en re-integratieverplichting, aan tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor het bestaan, het zich zeer ernstig misdragen of het niet nakomen van nadere verplichtingen die strekken tot vermindering of beëindiging van de bijstand.

In Dongen is sprake van nauw contact tussen consulent en klant met name op het gebied van bemiddeling naar (betaald) werk en of participatie. Er worden afspraken op maat gemaakt en nakoming daarvan ligt voor de hand. Slechts wanneer andere interventies van de consulent om gemaakte afspraken na te komen niet werken wordt gekozen voor verlaging van de uitkering. Ook wordt daar waar mogelijk gebruik van de inkeerbepaling, zoals opgenomen in artikel 18 lid 11.

In paragraaf 3.1 en 3.2 is de verplichting als bedoeld in artikel 18 PW uitgewerkt om vorm en inhoud te geven aan de verplichte afstemmingsverordening.

Het verlagen van de uitkering is voorgeschreven als de belanghebbende naar het oordeel van het college:

- tekortschietend besef van verantwoordelijkheid betoont voor de voorziening in het bestaan;
- de uit de wet voortvloeiende verplichtingen, anders dan benoemd in artikel 17, eerste lid, PW niet of onvoldoende nakomt.

##### **Paragraaf 3.1: Algemene bepalingen**

Maatwerk uitgewerkt in de artikelen 11 t/m 14

Het afstemmingsbeleid moet in ieder geval voldoen aan de vereisten van de PW en de Algemene wet bestuursrecht. Deze bepalingen komen tegemoet aan de beginselen van zorgvuldigheid, rechtszekerheid en motivering bij het opleggen van een verlaging. De gestelde waarborgen verduidelijken de rechtspositie van de klant in relatie tot de bestaanszekerheid van iedere inwoner.

##### **Artikel 11: Het opleggen van een verlaging van de uitkering**

De regels, zoals deze voortkomen uit constante jurisprudentie zijn hierbij aangehaald. Het college beoordeelt het opleggen van een verlaging op de volgende criteria:

- de ernst van de gedraging: welke verplichting is niet of niet correct nagekomen;
- de mate van verwijtbaarheid: is de het de belanghebbende te verwijten dat een verplichting niet is nagekomen; en



- de persoonlijke omstandigheden: soms zijn de omstandigheden zodanig dat de gedraging niet aan te rekenen valt en soms kunnen de omstandigheden ook een reden zijn om geen verlaging op te leggen.

Met name deze laatste overweging is maatwerk, omdat het college hier uitgaat van de individuele en persoonlijke situatie van de belanghebbende.

#### **Artikel 12: Besluit**

Het besluit tot het verlagen van de uitkering op basis van de wet en deze verordening moet gezien worden als een belastend besluit. Daarom moet deze voldoende en kenbaar gemotiveerd zijn.

#### **Artikel 13: Afzien van het opleggen van een verlaging**

Als er sprake is van het ontbreken van verwijtbaarheid, wordt geen verlaging opgelegd.

Als er dringende redenen voor zijn, dan kan het college besluiten geen verlaging op te leggen. Dit zal niet vaak het geval zijn. Het gaat hier om de zeer dringende redenen zoals bedoeld in artikel 16 PW.

#### **Artikel 14: Ingangsdatum en tijdvak en recidive**

In het eerste lid is bepaald dat de verlaging pas kan ingaan op het moment dat iemand hiervan op de hoogte is gesteld, dus als hij of zij de beschikking heeft ontvangen. Om hiervoor te zorgen gaat de verlaging in op de maand volgend op de maand waarin de beschikking aan de belanghebbende is verstuurd is. Meestal wijzigt de toepasselijke norm in de tussentijd niet. Maar als de norm wijzigt, dan geldt de norm in de maand waarin het college de verlaging effectueert.

In het tweede lid is bepaald dat verlaging geen terugwerkende kracht kent en ingaat per de eerste van de maand volgend op de beschikkingsdatum. Uitzondering hierop is bij de aanvraag. Als er dan sprake is van een maatregelwaardige gedraging gaat deze in per ingangsdatum van de uitkering of datum gedraging, als deze hierna ligt, mits de uitkering niet al is uitbetaald. Is de uitkering al wel uitbetaald, dan geldt de hoofdregel van de eerste van de maand volgend op de beschikking.

Het derde lid bepaalt de verlaging in het geval een belanghebbende in een maand meerdere maatregelwaardige gedragingen begaat. Het college verlaagt de uitkering dan één keer en kiest voor de hoogste verlaging.

In het vijfde lid, onderdeel b is bepaald dat bij recidive de duur van de verlaging in principe altijd twee maanden is, ook als er sprake is van een derde of vierde overtreding. Dit is afwijking van de geüniformeerde verlagingen, waarbij de duur van de verlaging bij herhaalde niet nakoming is gesteld op drie maanden.

In het zesde lid is de mogelijkheid opgenomen om de verlaging over maximaal drie maanden te effectueren. Het doel van een verlaging is een gedragsverandering teweeg te brengen, om de belanghebbende te bewegen alsnog aan de verplichtingen te gaan voldoen. Door de verlaging over meerdere maanden te effectueren, in combinatie met de inkeerbepaling van artikel 22a, krijgt belanghebbende de kans zijn gedrag te veranderen waarna de opgelegde verlaging ongedaan gemaakt kan worden. Dit is opgenomen in deze verordening als een bepaling, omdat sommige gedragingen ernstig zijn en zich niet goed lenen voor inkeer. Denk hierbij aan het zelf opzeggen van een dienstbetrekking. Als dit gebeurd is, kun je dit over het algemeen niet 'repareren'. En het heeft wel grote gevolgen voor de uitkeringsafhankelijkheid. Gebruik maken van spreiding van de verlaging om zo een belanghebbende de gelegenheid te geven om tot inkeer te komen en alsnog de gemaakte afspraken of verplichtingen na te komen is echter de regel, effectuering ineens is de uitzondering. Dit wordt verder uitgewerkt in beleidsregels.

In het zevende lid is bepaald dat, als de uitkering is beëindigd het college geen verlaging van de uitkering meer kan effectueren. Wanneer de belanghebbende binnen een jaar een nieuwe uitkering aanvraagt en het college deze toekent, dan kan zij de verlaging of het deel dat nog niet is geëffectueerd, alsnog effectueren op de nieuwe uitkering vanaf de ingangsdatum, als hier nog aanleiding toe is. Uiteraard wordt dan ook rekening gehouden met de individuele situatie van de belanghebbende op dat moment.

#### **Artikel 15: Inkeerbepaling**

Zoals aangegeven kan het college een maatregel effectueren over meerdere maanden, het is dan aan de belanghebbende om ondubbelzinnig aan te tonen dat deze alsnog gemaakte afspraken of verplichtingen nakomt. Uiteraard moet deze wel op de mogelijkheid gewezen worden en moet reparatie van het gedrag nog mogelijk zijn. En de belanghebbende moet tijdig, dus voordat de laatste maand van verlaging voorbij is, dit verzoek doen. Een verlaging die al helemaal is verrekend, kan niet op dit artikel worden terugdraaid.

#### **Artikel 16: De berekeningsgrondslag van de verlaging**

Dit artikel behoeft geen toelichting.



### **Artikel 17: Waarschuwing**

In plaats van het opleggen van een verlaging kan het college bij gedragingen van de 2e en 3e categorie zoals bedoeld in de artikelen 19 en 20 van deze verordening volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. Dit kan alleen in de situaties waarin de verordening dit toestaat. De waarschuwing telt mee voor de recidive en het college moet dit dan ook beschikken en registreren.

### **Artikel 18: Horen van de belanghebbende(n)**

Het college moet de belanghebbende horen en het besluit altijd schriftelijk nemen. Vanzelfsprekend zijn de bepalingen van de Awb hierop ook van toepassing. In dit artikel staan alleen de bijzondere bepalingen voor de uitvoering van de PW.

De verlaging gaat pas in als de belanghebbende hiervan op de hoogte is gesteld. Het college kan slechts in bepaalde situaties, zoals opgenomen in deze verordening, gemotiveerd afzien van het horen.

#### **Paragraaf 3.2: Gedragingen en bijbehorende verlagingen**

##### **Paragraaf 3.2.1: Niet nakomen van de niet geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en overige verplichtingen**

### **Artikel 19: Gedragingen PW**

De artikelen 19 en 21 moet men in onderlinge samenhang lezen. Artikel 18 vierde lid van de PW beschrijft heel concreet een aantal geüniformeerde arbeids- en re-integratieverplichtingen waarvoor op grond van de wet een verlaging van 100% gedurende minstens één maand opgelegd moet worden. Op grond van recente jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep is het, anders dan voorheen, mogelijk om voor schending van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen een verlaging op grond van gemeentelijke verordening op te leggen in plaats van de wettelijke verlaging van 100%. Het opleggen van een verlaging op grond van dit artikel biedt meer mogelijkheden tot maatwerk. Immers de hoogte van de verlaging is niet wettelijke vastgelegd maar kan meer worden afgestemd op de persoonlijke omstandigheden van de persoon en zijn gezin.

Artikel 11 van deze verordening biedt de mogelijkheid bij het bepalen van de hoogte van een op te leggen verlaging rekening te houden met de ernst van de gedraging, de mate waarin de belanghebbende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij en/of zijn gezin verkeert.

In artikel 19 zijn de schendingen van verplichtingen uit de PW geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die hierin staan genoemd, zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën kent artikel 21 een gewicht toe in de vorm van een verlagingpercentages. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte, de gevolgen voor de (duur van) uitkeringsafhankelijkheid.

#### **Gedragingen in de eerste categorie**

De gedragingen die hier genoemd zijn zien toe op de eigen verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigde om al datgene te doen wat nodig en mogelijk is om in het eigen bestaan te voorzien. Een verwijtbare gedraging hierbij druist zodanig in tegen het uitgangspunt van participatie naar vermogen dat om deze reden een verlaging van 100% voor de duur van één maand proportioneel wordt geacht.

#### **Gedragingen in de tweede categorie**

Artikel 55 PW geeft het college de bevoegdheid om personen verplichtingen op te leggen die afgestemd zijn op de individuele situatie van de klant.

Deze verplichtingen zijn beperkt tot een viertal categorieën, te weten:

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

Voorbeeld van verplichtingen die strekken tot arbeidsinschakeling is het meewerken aan, op advies van een arts, een noodzakelijke behandeling van (sociaal-)medische aard, omdat de beperkingen arbeidsinschakeling in de weg staan. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kan het college een verlaging van de uitkering van 20% gedurende één maand opleggen.

#### **Gedragingen in de derde categorie**

Er is een derde categorie opgenomen bij de gedragingen. Dit heeft te maken met de inwerkingtreding van de nieuwe Wet inburgering op 1 januari 2022. Deze wet voorziet in een verplichte 'ontzorging' van asielmigranten. Dit is opgenomen in het (nieuwe) artikel 56a van de PW.

Wanneer een belanghebbende niet of niet voldoende meewerkt aan het verplicht ontzorgen kan het college de bijstand verlagen. De bestaande categorieën van gedragingen zou in dergelijke situaties voorzien in een verlaging van respectievelijk 100% en 20%. Een dergelijke verlaging van de uitkering is disproportioneel nu het hier gaat om een extra kwetsbare groep. Asielmigranten hebben bij hun aankomst in Nederland geen inkomen en geen vermogen en een verlaging van 100% respectievelijk 20% leidt per direct tot ernstige (financiële) problemen waardoor de kansen en mogelijkheden op het gebied van integratie worden gefrustreerd.



## **Artikel 20: Gedragingen IOAW en IOAZ**

De gemeente kan er voor kiezen om de IOAW/IOAZ tijdelijk of blijvend te weigeren, of om bij niet nakoming deze uitkering te verlagen. In Dongen kiezen wij ervoor uitkeringen niet blijvend of tijdelijk te weigeren. Daar waar nodig verlagen wij de IOAW/IOAZ uitkering conform de bepalingen als opgenomen in deze verordening.

De artikelen 20 en 21 moeten in onderlinge samenhang gelezen worden. In artikel 20 zijn de schendingen van verplichtingen uit de IOAW/IOAZ geformuleerd. De verwijtbare gedragingen die hierin staan genoemd zijn ondergebracht in categorieën. Aan die categorieën kent in artikel 21 een gewicht toe in de vorm van een verlagingspercentage. De categorieën zijn gerangschikt naar toenemende zwaarte. Een gedraging is ernstiger geacht naarmate de gedraging meer concrete gevolgen heeft voor het niet aanvaarden, verkrijgen of behouden van betaalde arbeid.

## **Artikel 21: Hoogte en duur van de verlaging**

In het eerste lid staan de verlagingspercentages behorende bij de verlagingswaardige gedragingen als bedoeld in de artikelen 19 en 20. Met de Wet Maatregelen WWB 2015, thans opgenomen in de PW, zijn geüniformeerde arbeidsverplichtingen en bijbehorende verlagingen geïntroduceerd (artikel 18, vierde en vijfde lid, PW). Er is voor gekozen bij de zwaarte van de afstemming van de gedragingen in de eerste categorie als bedoeld in de artikelen 19 en 20 aan te sluiten bij de verlagingen voor het schenden van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen. Dit omwille van duidelijkheid. Bovendien zijn diverse geüniformeerde arbeidsverplichtingen verwant aan de gedragingen in de eerste categorie. In het tweede lid is bepaald dat het college op basis van individuele omstandigheden kan besluiten de verlaging van 100% te halveren. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij gezinnen met kleine kinderen die door de verlaging van 100% in dussdanige problemen komen dat de huisvesting in het geding komt. Hierbij zij opgemerkt dat het hebben van kinderen op zich niet de reden is voor deze spreiding, het moet gaan om de gehele situatie. Daarnaast zal het college vanwege de inkeerbepaling er over het algemeen voor kiezen om een verlaging te spreiden over 3 maanden om de belanghebbende de mogelijkheid te geven alsnog de afspraken of verplichtingen na te komen.

### **Paragraaf 3.2.2: Niet nakomen van de geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling**

## **Artikel 22: Duur verlaging bij schending geüniformeerde arbeidsverplichting**

In dit artikel is bepaald dat bij het verwijtbaar niet naleven van een geüniformeerde arbeidsverplichting, de verlaging van de uitkering 100% gedurende een maand bedraagt. Dit is volgens de PW de minimale verlaging (artikel 18 vijfde lid, PW).

Als er sprake is van recidive (het niet of onvoldoende nakomen van een geüniformeerde arbeidsverplichting binnen twaalf maanden nadat aan een belanghebbende een eerste verlaging is opgelegd wegens schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting), bedraagt de verlaging 100% gedurende twee maanden.

Bij een derde, vierde en volgende schending van een geüniformeerde arbeidsverplichting, telkens binnen twaalf maanden na oplegging van de vorige verlaging, bedraagt de verlaging 100% gedurende drie maanden (artikel 18, zevende en achtste lid, PW).

Wettelijk heeft de belanghebbende de mogelijkheid om zich te herstellen. Hij kan hiervoor een verzoek doen en moet dan aantonen nu wel te voldoen aan de verplichtingen. Deze inkeer- mogelijkheid is in de verordening benoemd in artikel 15 en wordt verder uitgewerkt in beleidsregels.

### **Paragraaf 3.2.3: Overige gedragingen die leiden tot een verlaging**

## **Artikel 23: Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid**

Een "tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor het bestaan" is een juridische term. Dit kan blijken uit verschillende gedragingen zoals:

- een onverantwoorde besteding van vermogen;
- geen of te late aanvraag doen voor een voorliggende voorziening;
- het niet nakomen van de verplichting tot het instellen van een alimentatievordering.

Het benadelingsbedrag bepaalt de hoogte van de verlaging. Wanneer er geen benadelingsbedrag is vast te stellen (maar er is wel benadeling), dan volstaat het college met het opleggen van een schriftelijke waarschuwing.

Wanneer een belanghebbende voor de aanvang van de uitkering algemeen geaccepteerde arbeid niet heeft behouden en hij daardoor een beroep moet doen op een uitkering, verlaagt het college de uitkering. De verlaging is gelijk aan het netto inkomen dat belanghebbende zou hebben verdiend, wanneer hij het werk had behouden. Dit met een maximum van 100% van de van toepassing zijde bijstandsnorm gedurende één maand. Dit is een zware sanctie en sluit aan bij de bepalingen als genoemd in artikel 18 vierde lid PW (schending van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen) en artikel 19 aanhef en onderdeel a sub 5 van deze verordening.



Bij het onverantwoord opmaken van vermogen of het weggeven (schenken) van vermogen is de hoogte van de maatregel gekoppeld aan de duur van de schadelast voor de gemeente. Dat wil zeggen: hoe veel uitkering de gemeente als gevolg hiervan moet gaan betalen. Deze verlaging geldt niet voor de IOAW omdat deze regeling geen vermogensbepaling kent. Wanneer er sprake is van versneld interen of wegschenken van vermogen verlaagt het college de uitkering gedurende het eerder bijstandsafhankelijk zijn met 100%. Als dit tot problemen leidt kan het college bijstand in de vorm van een geldlening verstrekken, zoals bedoeld in artikel 48 PW. Het college berekent het versneld interen van vermogen naar de systematiek van 1½ maal de bijstandsnorm per maand. Wanneer een belanghebbende tekortschietend besef betoont bij het aanvragen van bijzondere bijstand, bijvoorbeeld door geen gebruik te maken van een voorliggende voorziening, stemt het college de bijzondere bijstand af met het bedrag waarin de voorliggende voorziening zou hebben voorzien. De uiterste consequentie kan zijn dat de belanghebbende geen bijzondere bijstand krijgt voor bepaalde kosten, omdat een voorliggende voorziening de kosten volledig zou hebben vergoed.

#### **Artikel 24: Zeer ernstig misdragen**

Met ingang van 1 januari 2015 is de verplichting om zich te onthouden van zeer ernstige misdragingen een zelfstandige verplichting die is opgenomen in artikel 9, zesde lid, PW. Onder de term 'zeer ernstig misdragen' is in deze verordening in elk geval verstaan: elke vorm van ongewenst en agressief (fysiek of verbaal) 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 is als zeer ernstige misdraging te beschouwen. Handelingen die door hun grote en mogelijk blijvende impact op de desbetreffende persoon of personen grote invloed hebben zoals het opzetten van gerichte lastercampagnes, seksuele intimidatie, het tonen van steek- en/of vuurwapens evenals (pogingen tot) opsluiting in een ruimte zijn eveneens als zeer ernstige misdraging te beschouwen. Ook verbaal geweld valt onder de noemer 'zeer ernstige misdraging'.

Het gaat dus om alle vormen van zeer ernstige misdragingen tegenover de met de uitvoering van de wet belaste personen en instanties tijdens het verrichten van hun werkzaamheden. Met de zinsnede 'tijdens het verrichten van de werkzaamheden' is aangegeven dat het college de verlaging van de uitkering alleen kan opleggen bij misdragingen in het kader van de uitvoering van de wet. Als er sprake is van misdragingen jegens de met de uitvoering van de wet belaste personen en instanties zonder dat deze bezig zijn met de uitvoering van de wet (dus eventueel in hun privésituatie), zal het college altijd aangifte doen en kan het college een gebouwverbod opleggen.

Bij zeer ernstige misdragingen treedt het agressieprotocol in werking. Dit protocol voorziet in onder meer een ordegesprek met de teammanager en het doen van justitiële aangifte (altijd bij fysiek geweld) en een gebouwverbod. Daarnaast legt het college een verlaging van de uitkering van 100% gedurende een maand op. Bij recidive verlaagt het college de uitkering gedurende drie maanden met 100%. Dit omdat de impact van zeer ernstig misdragen op de personen maar ook op de organisatie dermate groot zijn, dat we dit zoveel mogelijk moeten zien te voorkomen. De hoogte van de maatregel heeft naast een repressief ook een preventief aspect.

#### **Artikel 25: Verbinding met de Wet inburgering 2021**

Op basis van de wet inburgering legt het college een boete op bij het verwijtbaar niet nakomen van de verplichtingen als genoemd in deze wet. Met het aanbieden van duale trajecten kan er samenloop ontstaan bij het niet nakomen van verplichtingen op grond van de Wet inburgering en op grond van de PW. Vanwege het beginsel van 'ne bis in idem' (niet tweemaal straffen voor dezelfde gedraging) kiest de gemeente Dongen er voor een boete op te leggen op grond van de WI 2021 en niet te verlagen op grond van de PW.

In gevallen waarin de inburgeraar de opgelegde boete niet ineens kan of wil betalen, biedt deze bepaling de mogelijkheid om de boete te verrekenen met de uitkering. Bij de verrekening wordt rekening gehouden met de beslagvrije voet. Deze bepaling is opgenomen omdat verrekening van een boete op grond van de Wet inburgering 2021 alleen mogelijk is als daarin bij wettelijke voorschrift is voorzien. Deze verordening is een wettelijke voorschrift in deze zin. Zonder deze bepaling is het niet mogelijk boetes te verrekenen en zou bij uitblijven van een betaling een deurwaarder ingeschakeld moeten worden om de boete te innen. Dit is niet wenselijk omdat dit tot hogere kosten leidt voor de inburgeraar (de boete wordt verhoogd met invorderingskosten) en duurt het langer voordat de boete daadwerkelijk wordt geïnd.

#### **Hoofdstuk 4: Bevorderen naleving en bestrijden misbruik en oneigenlijk gebruik**

In dit hoofdstuk is de verplichting uitgewerkt als bedoeld in artikel 8b PW: de gemeenteraad stelt, in het kader van goed financieel beheer, regels op voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van bijstand alsmede van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet. Deze regels moeten waarborgen dat de uitvoering van de bijstand aan de eisen van rechtmatigheid voldoet. Gelet op de financiële ver-



antwoordelijkheid van de gemeente is naast controle van de rechtmatigheid van de bijstand ook het beheersen van het volume in de bijstand belangrijk. Een effectieve uitvoering hiervan vertaalt zich immers in een besparing op het BUIG-budget.

Naast deze financiële doelstelling staat het belang van onze inwoner ook hierbij voorop: we proberen naleving te bevorderen om misbruik en/of oneigenlijk gebruik van onze regelingen te voorkomen. In het verleden noemden we dit hoogwaardig handhaven. Inmiddels is landelijk deze terminologie gewijzigd en spreken we over de cirkel van naleving. De uitgangspunten zijn hierbij gelijk gebleven: we proberen misbruik te voorkomen of, als het toch plaatsvindt, dit zo snel mogelijk te achterhalen om grotere problemen te voorkomen.

#### **Artikel 26: Bevorderen naleving**

Als uitgangspunt bij handhaving geldt de cirkel van naleving.

Dit model is opgebouwd uit vier pijlers, waarvan twee preventief en twee repressief van aard zijn:

1. goede en tijdige voorlichting over rechten en plichten;
2. het optimaliseren van de dienstverlening (creëren draagvlak voor spontane naleving PW);
3. het vroegtijdig achterhalen (detecteren) van oneigenlijk gebruik en misbruik en
4. het metterdaad straffen van oneigenlijk gebruik en misbruik.

Het college werkt deze pijlers verder uit in beleidsregels en richtlijnen voor de uitvoering.

#### **Artikel 27: Bevorderen rechtmatigheid**

De gemeente heeft via het inlichtingenbureau inzicht in landelijke data, bijvoorbeeld van het UWV en het RDW. Hieruit kunnen gemeenten informatie halen die nodig is om te bepalen of een uitkering of voorziening rechtmatig is of wordt verstrekt. Deze wijze van informatie overdracht is omgeven met strikte veiligheidseisen om de privacy van belanghebbende te beschermen.

Soms worden informatie en/of bewijsstukken opgevraagd bij aanvrager van een uitkering of de uitkeringsgerechtigde zelf om zodoende om te kunnen bepalen of er recht is op (voortzetting) van bijstand of een voorziening. opgevraagd worden. Dit doen we alleen als het nodig is, en de eigen inzage onvoldoende is.

Bij twijfel over het recht op uitkering moet de gemeente dit onderzoeken. De hiervoor gebruikte onderzoeksmiddelen worden altijd zodanig ingezet dat het voor belanghebbende minst belastende middels als eerste wordt aangewend. Dit volgens de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

#### **Artikel 28: Aangifte bij het Openbaar Ministerie**

Het college kan aangifte doen van misbruik met bijstand bij het Openbaar Ministerie (OM) wanneer het benadelingsbedrag hoger is dan € 50.000,00. Wanneer het college aangifte doet bij het OM, legt zij geen boete op. Dit zou in strijd zijn met het beginsel 'ne bis in idem' (niet tweemaal straffen voor hetzelfde feit). Of het college daadwerkelijk aangifte doet stemt zij af met Team Toezicht Sociaal Domein. Hierbij volgt zij de door dit team gemaakte afspraken over het doen van aangifte wegens misbruik met het OM.

#### **Artikel 29: Terugvorderen vastgestelde benadelingsbedragen**

Het college vordert ten onrechte of tot een te hoog bedrag verleende (bruto) uitkering vanwege oneigenlijk gebruik of misbruik van de PW, IOAW, IOAZ of Bbz 2004, in beginsel terug volgens de door het college vastgestelde beleidsregels. Deze beleidsregels voorzien mede in de mogelijkheid tot het afzien van het terugvordering, de termijn waarbinnen belanghebbende naar draagkracht moet terugbetalen, het matigen van de vordering of het afzien van invordering.

#### **Artikel 30: Verhaal**

De PW geeft gemeenten de mogelijkheid verleende bijstand te verhalen op een onderhoudsplichtige, bijvoorbeeld ouders voor hun kinderen of van (ex)-echtgenoten. In de verordening wordt bepaald dat de gemeente Dongen van deze bevoegdheid gebruik maakt. De wijze waarop wordt in beleidsregels nader ingevuld. Verhaal is beperkt tot de onderhoudsplicht zoals deze is bepaald in het Burgerlijk Wetboek (BW).

### **Hoofdstuk 5: Slotbepalingen**

#### **Artikel 35: Intrekking oude verordening**

De 'Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2017' wordt ingetrokken omdat de 'Verzamelverordening PW, IOAW, IOAZ en Bbz 2024' hiervoor in de plaats treedt.



## Toelichting Verzamelverordening PW, IOAW/IOAZ en Bbz 2024