

Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Voorst 2024

De raad van de gemeente Voorst;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van de gemeente Voorst (zaaknummer: 414651);
gelet op de Gemeentewet, de Participatiewet, de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

Besluit vast te stellen de:

Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2024 gemeente Voorst 2024.

Wettelijke grondslag(en) of bevoegdheid waarop de regeling is gebaseerd

- de artikelen 147 en 149 van de Gemeentewet;

- de artikelen 6, 8, 8a, 8b en 10b van de Participatiewet;

- artikel 35 van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;

- artikel 35 van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

Hoofdstuk 1 Algemeen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, IOAW, IOAZ, Bbz 2004, Awb en onderliggende ministeriële regelingen en besluiten.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. algemeen geaccepteerde arbeid: alle arbeid is passend en hiermee wordt bedoeld het werk dat algemeen maatschappelijk is aanvaard. Hieronder vallen ook bijvoorbeeld parttime werk, tijdelijke contracten en gesubsidieerd werk op basis van een loonwaarde.
 - b. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
 - c. Bbz 2004: Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
 - d. belanghebbende: iemand die betrokken is bij een besluit of geschil en daar (rechtstreeks) belang bij heeft;
 - e. benadelingsperiode: de periode waarop ten gevolge van een verwijtbare gedraging eerder of langer een beroep op bijstand wordt of is gedaan door een belanghebbende;
 - f. bijstandsnorm: de toepasselijke bijstandsnorm als bedoeld in artikel 5, onderdeel c, PW, inclusief vakantietoeslag en zonder toepassing van artikel 22a en paragraaf 3.3., PW;
 - g. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Voorst;
 - h. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de PW;
 - i. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder e van de PW.
 - j. doelgroep re-integratie: personen die algemene bijstand ontvangen en in de trede 4 en 5 zitten van de participatieladder;
 - k. financiële benadeling: het netto bedrag in geval van de PW of het bruto bedrag in het geval van IOAW/IOAZ dat als gevolg van een verwijtbare gedraging van de belanghebbende tot een hoger bedrag is uitbetaald;
 - l. grondslag: de uitkeringsnorm als bedoeld in artikel 5 IOAW en IOAZ;
 - m. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - n. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Voorst;
 - o. inkomen: het inkomen als bedoeld in paragraaf 3.4 van de PW, en de algemene bijstand;
 - p. interne werkbegeleiding: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de werknemer anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, en waarbij sprake is van meer dan de gebruikelijke begeleiding van een werknemer op een werkplek;
 - q. inwoners: inwoners van de gemeente Voorst, die als zodanig staan ingeschreven in de Basisregistratie personen;
 - r. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - s. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - t. jobcoaching: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en behouden van werk;
 - u. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - v. maatregel: het verlagen dan wel het tijdelijk of blijvend weigeren van de algemene bijstand, bijzondere bijstand, individuele inkomensvoorziening of individuele studietoelage;
 - w. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening

rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

- x. overige voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de wet;
- y. peildatum: datum waartegen een persoon individuele inkomenstoeslag aanvraagt;
- z. 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 10da van de wet;
 - aa. praktijkroute: het proces om de persoon, behorende tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
 - bb. PW: Participatiewet;
 - cc. referteperiode: een periode van 36 aaneengesloten kalendermaanden direct voorafgaand aan de aanvraagdatum van de individuele inkomenstoeslag;
 - dd. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken;
 - ee. werkgever: degene die op basis van een arbeidsovereenkomst de bevoegdheid heeft om de arbeid van een werknemer gedurende een overeengekomen periode aan te wenden in zijn organisatie;
 - ff. werknemer: persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid verricht bij de werkgever, daaronder begrepen een persoon als bedoeld in artikel 10d eerste of tweede lid van de wet met wie de werkgever een dienstbetrekking is aangegaan, dan wel dit van plan is;
 - gg. WMO: Wet maatschappelijke ondersteuning 2015;
 - hh. WSF 2000: Wet studiefinanciering 2000;
 - ii. WTOS: Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Hoofdstuk 2 Re-integratie en uitstroombevordering

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en evaluatie

1. Het college biedt aan de belanghebbende behorend tot de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de afstand tot de arbeidsmarkt en de omstandigheden en functionele beperkingen van de belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die belanghebbende en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college kan voor verschillende soorten voorzieningen een subsidie- of budgetplafond vaststellen. Het college weigert de inzet van de voorziening als dit plafond bereikt is, tenzij in de wet anders is bepaald. Indien een ingesteld plafond bereikt is, biedt het college een andere voorziening als alternatief aan indien dit voor de arbeidsinschakeling noodzakelijk wordt geacht.
4. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
5. Het beleid wordt doorlopend gemonitord door het college. Over relevante afwijkende ontwikkelingen wordt de raad geïnformeerd

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan beleidsregels vaststellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.
2. Voor niet-uitkeringsgerechtigden wordt de basisdienstverlening ingezet, zoals vacatureaanbod en bemiddeling, tenzij naar het oordeel van het college de inzet van een uitgebreidere voorziening in het individuele geval noodzakelijk is.
3. Het college houdt bij de inzet van een voorziening, waaronder ook begrepen het verrichten van onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden en onbeloonde additionele werkzaamheden, rekening met concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt als bedoeld in de Wet verdringingstoets.
4. Bij de keuze voor de in te zetten voorziening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd vanuit de visie dat iedereen die kan meedoet op de werkvloer.
 - a. De kortste weg naar werk staat voorop;
 - b. Een scholingstraject is in beginsel alleen mogelijk voor de belanghebbende van 27 jaar en ouder en als de scholing aan de daarvoor gestelde voorwaarden voldoet;
 - c. Er wordt uitgegaan van de mogelijkheden en niet van de beperkingen;
 - d. Waar mogelijk worden groepsgewijs ondersteunende re-integratievoorzieningen ingezet;
 - e. Bij de inzet van ondersteuning wordt rekening gehouden met de op dat moment geldende en toekomstige vraag naar arbeidskrachten;

- f. Reguliere werkgevers worden zoveel als mogelijk bij het re-integratie- en plaatsingsproces betrokken en middelen in te zetten voorzieningen ondersteund bij indienstneming van de doelgroep.
5. Het college stelt in het plan van aanpak, in overleg met de belanghebbende, vast welke voorziening wordt aangeboden aan een belanghebbende uit de doelgroep.

Artikel 4. Weigering en beëindiging voorziening

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
 - a. De persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
 - b. De belanghebbende onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
 - c. De belanghebbende een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor er sprake is van een voorliggende voorziening;
 - d. De voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling of de maatschappelijke participatie;
 - e. Er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening; of
 - f. Het inzetten van een lichtere voorziening naar het oordeel van het college ook passend en adequaat is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de PW of de artikelen 13 en 37 van de IOAW/IOAZ niet nakomt;
 - b. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een belanghebbende als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de PW;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een adequate arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de belanghebbende die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de belanghebbende die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
 - h. het inzetten van een lichtere voorziening naar het oordeel van het college passender en adequater is voor de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;

Artikel 5. Activeringsprogramma gericht op arbeidsinschakeling of scholing

Het doel van een activeringsprogramma is het behouden of bevorderen van arbeidsritme, verbetering van de werknemers- en sollicitatievaardigheden of ondersteuning bij de toeleiding naar een baan of scholing.

Voor personen jonger dan 27 jaar waarvoor de scholingsplicht geldt, wordt de persoon begeleid en verwezen naar uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.

Artikel 6. Bemiddeling gericht op arbeidsinschakeling

1. Bemiddeling heeft als doel de belanghebbende op een zo kort mogelijke termijn laten uitstromen naar algemeen geaccepteerde arbeid
2. Bemiddeling wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.

Artikel 7. Detacheringsbaan

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

Artikel 8. Diagnose-instrument

1. Het diagnose-instrument heeft als doel om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen en de mogelijkheden en belemmeringen voor de arbeidsinschakeling vast te stellen.

2. Voor belanghebbende jonger dan 27, kan een diagnoseprogramma ingezet worden om de mogelijkheden van scholing te bepalen en de scholingsplicht vast te stellen.

Artikel 9. Groepsgerichte aanpak of trainingen

1. Een groepsgerichte aanpak of training heeft als doel het verbeteren van vaardigheden die de arbeidsinschakeling bevorderen en de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
2. De groepsgerichte aanpak of training is gericht op een specifieke doelgroep, functie of het wegnemen van een gemeenschappelijke belemmering;
3. Een groepsgerichte aanpak of training wordt in beginsel voor maximaal de duur van een jaar ingezet.

Artikel 10. Individuele Re-integratie Overeenkomst

1. Een belanghebbende uit de doelgroep re-integratie kan het college een gemotiveerd voorstel doen voor een individueel re-integratietraject.
2. Dit traject wordt slechts goedgekeurd indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat door middel van het traject binnen een korte periode tegen aanvaardbare kosten arbeidsinschakeling kan worden bereikt.
3. Het individuele re-integratietraject kan bestaan uit inschakeling van een re-integratiebedrijf, scholing of een combinatie hiervan.
4. Bij inschakeling van een re-integratiebedrijf worden de rechten en plichten vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de belanghebbende en het re-integratiebedrijf. Het traject start niet eerder dan dat deze overeenkomst is getekend.

Artikel 11. Ondersteuning leer-werktraject

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

Artikel 12. Proefplaats

1. Het college kan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie, met een uitkering op grond van de PW, toestemming verlenen om met behoud van uitkering op een proefplaats bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te verrichten.
2. Het doel van de proefplaatsing is de arbeidsinschakeling van de belanghebbende te bevorderen.
3. Toestemming voor een proefplaats wordt verleend indien:
 - a. de belanghebbende, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
 - b. het college verwacht dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
 - c. hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
 - d. de werkzaamheden van de belanghebbende niet al eerder onbeloond door hem bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
 - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats schriftelijk de intentie heeft uitgesproken dat hij de belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan zijn proefplaatsing voor minimaal zes maanden zonder proeftijd in dienst zal nemen.
4. Het college weigert de toestemming als bedoeld in het eerste lid indien redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de belanghebbende ook zonder proefplaatsing kan worden aangenomen voor die dienstbetrekking.
5. De duur van de proefplaats is bedraagt maximaal twee maanden. Deze termijn kan met maximaal vier maanden worden verlengd indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is.
6. Als de werkzaamheden op de proefplaats wegens ziekte worden onderbroken, dan wordt deze periode voor de toepassing van de maximale periode zoals genoemd in het vijfde lid buiten beschouwing gelaten.
7. Het college kan de belanghebbende op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen overeenkomstig de bepalingen zoals genoemd in paragraaf 3.

Artikel 13. Scholing

1. Het college kan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie een scholingstraject aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college noodzakelijk is om de stap te zetten naar passend werk.
2. Het scholingstraject:

- a. is gericht op arbeidsinschakeling of op het behalen van een startkwalificatie op de arbeidsmarkt;
 - b. is beroepsgericht;
 - c. duurt niet langer dan nodig is;
 - d. voor scholing die wordt aangeboden geldt dat de goedkoopste en meest adequate scholingsmogelijkheid wordt ingezet; en
 - e. scholing is gericht op werk waar vraag naar is.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op de belanghebbende jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen, tenzij naar het oordeel van het college sprake is van zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 14. Sociale activering

1. Het college kan activiteiten in het kader van sociale activering aanbieden aan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie met een afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van sociale activering is een eerste stap op weg naar reguliere arbeid te zetten dan wel, indien arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, zelfstandige maatschappelijke participatie mogelijk te maken.
3. Het college biedt de activiteiten uitsluitend aan als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Aan sociale activering richting maatschappelijke participatie is in beginsel geen maximale duur verbonden;

Artikel 15. Werkstage

1. Het college kan de belanghebbende een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als de belanghebbende:
 - a. behoort tot de doelgroep re-integratie; en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de belanghebbende uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. Een werkstage wordt voor minimaal drie en maximaal zes maanden aangeboden.

Artikel 16. Werkervaringsplek

1. Het college kan aan de belanghebbende die behoort tot de doelgroep re-integratie een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden, als deze persoon:
 - a. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden te verwerven; of
 - b. actief is geweest op de arbeidsmarkt, maar door persoonlijke of economische omstandigheden het werk is kwijtgeraakt en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden in stand te houden.
2. Het doel van een werkervaringsplek is, naast het aanleren en ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring, het opdoen of behouden van werkritme en het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkervaringsplek wordt in beginsel gedurende maximaal 36 uur per week en voor de duur van 6 maanden aangeboden. Het college kan besluiten deze periode met 6 maanden te verlengen.
4. Het college plaatst de belanghebbende uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In de schriftelijke overeenkomst met de werkgever, werknemer en gemeente wordt het leerdoel, de omvang en inhoud van de werkzaamheden en de begin- en einddatum van de werkervaringsplek vastgelegd.

Artikel 17. Werkgeversvergoeding

1. Het college kan aan de werkgever een incidentele vergoeding verlenen indien dit naar het oordeel van het college vanwege bijzondere omstandigheden noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie en het verstrekken van een overige voorziening als bedoeld in paragraaf 3, onder C of D daarin niet of onvoldoende voorziet.
2. De werkgeversvergoeding bedraagt maximaal € 4.000,- over een periode van 12 maanden bij een fulltime dienstverband. Bij een overeenkomst in deeltijd wordt de subsidie naar rato vastgesteld.
3. De kosten van de werkgeversvergoeding moeten opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van de arbeidsinschakeling.

Artikel 18. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar en ouder die een uitkering ingevolge de PW, IOAW of IOAZ ontvangt, geen recht heeft op een andere voorziening gericht op dagbesteding en voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is, een participatieplaats aanbieden voor de maximale duur van twee jaar met een minimum omvang van 12 uur per week.
2. De participatieplaats bestaat uit het verrichten van onbeloonde additionele arbeid met behoud van uitkering. De voorwaarden en verplichtingen die hiervoor gelden staan omschreven in artikel 10a van de PW.
3. De duur van de participatieplaats bedraagt maximaal twee jaar. Deze periode kan maximaal twee jaar worden verlengd als daarbij wordt voldaan aan de wettelijke voorwaarden.
4. De premie zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de PW, bedraagt € 120,- per periode van zes maanden, mits de belanghebbende in die periode voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 19. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt aan de belanghebbende uit de doelgroep de voorziening beschut werk aan, indien door het UWV beoordeeld is, dat de belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
2. De datum van het (positief) advies van het UWV is in beginsel bepalend voor de volgorde van het aanbod van de voorziening beschut werk.
3. Het aantal jaarlijks te realiseren dienstbetrekkingen wordt maximaal vastgesteld op het aantal waarvoor de gemeente middelen ontvangt van het rijk.
4. Het college kan tijdelijk een andere voorziening of een voorziening binnen het gemeentelijk sociaal domein aanbieden aan de belanghebbende:
 - a. van wie de dienstbetrekking nog niet is gestart omdat het aantal te realiseren dienstbetrekkingen in dat kalenderjaar al is bereikt;
 - b. bij wie tijdens het dienstbetrekking is gebleken dat de voorziening beschut werk tijdelijk niet passend is.
5. Het college wijst een organisatie aan die optreedt als werkgever van de personen in beschut werk.
6. Om beschut werk mogelijk te maken en te laten voortduren, zet het college waar nodig de volgende voorzieningen in:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken; of
 - c. aanpassingen in de werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
7. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de uitvoering van de participatievoorziening beschut werk.

Artikel 20. Overige vergoedingen

1. het college kan aan de belanghebbende uit de doelgroep re-integratie een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling en die het gevolg zijn van bijzondere omstandigheden.
2. Er bestaat geen aanspraak op een vergoeding als bedoeld in het eerste lid indien een beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening die als passend en toereikend kan worden aangemerkt.

Artikel 21. Persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Hoofdstuk 3. Tegenprestatie

Artikel 22. Tegenprestatie

1. Het college kan een belanghebbende met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie opdragen.
2. Indien reeds activiteiten worden verricht in het kader van het plan van aanpak als bedoeld in artikel 3, vijfde lid van deze verordening, wordt geen tegenprestatie opgedragen.

3. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
4. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
 - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
 - b. de persoonlijke situatie, individuele omstandigheden, talenten, wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen bij de bepaling of een tegenprestatie kan worden opgedragen.
5. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
 - a. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
 - b. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt;
 - c. niet strijdig zijn met de doelstelling(en) van het plan van aanpak en de toeleiding naar de arbeidsmarkt ondersteunen dan wel in ieder geval niet in de weg staan.
6. Vrijwilligerswerk dat voldoet aan de voorwaarden van een tegenprestatie, zoals bedoeld in de wet en in deze verordening, wordt aangemerkt als een tegenprestatie.
7. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
8. De duur en omvang van de tegenprestatie worden bepaald in het plan van aanpak.
9. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 20 uur per week gedurende maximaal zes maanden.
10. De tegenprestatie kan binnen een periode van 18 maanden maximaal tweemaal worden opgedragen voor een periode zoals bepaald in het negende lid.
11. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht en voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

A. Administratief proces loonkostensubsidie

Artikel 23. Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie

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

B. Procedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

Artikel 24. Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij het vinden of behouden van werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking of met een in de persoon gelegen belemmering als bedoeld in artikel 21, eerste lid, onder b.
2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning en overige voorzieningen zoals bedoeld in het eerste lid gelden de volgende voorwaarden:
 - a. de belanghebbende behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij voortgezet speciaal onderwijs of praktijkonderwijs heeft genoten;
 - b. de belanghebbende kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
 - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan die naar het oordeel van college voldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende, gelet op zijn afstand tot de arbeidsmarkt en zijn mogelijkheden en belemmeringen;

- d. het betreft geen voorziening of taak waarvoor de werkgever op grond van Arbowetgeving verantwoordelijk is;
 - e. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
 - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
 - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk.
3. De bepalingen zoals genoemd in artikel 21 eerste tot en met vijfde lid zijn hierbij onverkort van toepassing.

Artikel 25. Aanvraagprocedure bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

Artikel 26. Inhoud beschikking bij persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen

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

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

C. Specifieke bepalingen persoonlijke ondersteuning bij werk

Artikel 27. Doel en vormen van persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk kan worden aangeboden in de vorm van jobcoaching of interne werkbegeleiding.
2. Jobcoaching heeft als doel dat de belanghebbende uit de doelgroep wordt begeleid in het vinden of behouden van werk waarin hij uiteindelijk zonder deze voorziening bij een werkgever werkzaam kan zijn. Dit betekent dat de belanghebbende aan het einde van de jobcoachingsperiode zelfstandig zijn werk kan uitvoeren. Daarnaast kan jobcoaching gericht zijn op de begeleiding van de werkgever met als doel de directe collega's van de belanghebbende en zijn directe leidinggevende zodanig te coachen dat zij na afloop zelfstandig de begeleiding kunnen verzorgen.
3. Interne werkbegeleiding is gericht op de begeleiding op de werkplek door een collega die getraind is in het begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking. De focus ligt alleen op de werkplek en niet ook op andere leefgebieden, zoals bij jobcoaching. Deze vorm wordt ingezet als er vooral behoefte is aan constante begeleiding op de werkplek en minder aan ondersteuning op andere leefgebieden.
4. Jobcoaching of interne werkbegeleiding kan worden verricht door:
 - a. een jobcoach die werkzaam is bij de gemeente Voorst;
 - b. een externe jobcoach, werkzaam bij een externe organisatie of als zelfstandig ondernemer;
 - c. een interne jobcoach, werkzaam in een dienstbetrekking bij de werkgever of ingehuurd door de werkgever;
 - d. een interne werkbegeleider, een werknemer in dienst bij de werkgever.

Artikel 28. Voorziening persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Artikel 29. Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk

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

Artikel 30. Kwaliteitseisen jobcoaching

1. De jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij het vinden en behouden van werk verzorgt, is vakbekwaam en voldoet aan de eisen zoals vermeld in dit artikel.
2. De jobcoach als bedoeld in het eerste lid heeft:
 - a. een afgeronde hbo-opleiding of een relevante afgeronde opleiding op mbo niveau 4; waarbij er wordt beschikt over een werk- en denkniveau waarmee de jobcoach in staat is in complexe situaties zelfstandig te opereren en zich theorie, visie en methodiek eigen te maken om de belanghebbende adequaat te kunnen begeleiden bij het vinden en behouden van werk; en
 - b. een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waarvoor een diploma of certificaat is behaald;
 - c. en relevante ervaring in de praktijk binnen de organisatie.
3. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
4. De externe jobcoach toont met een bewijsstuk aan dat hij door het UWV is erkend op grond van de 'Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2019'. Bij toekomstige wijziging van genoemde beleidsregel dient altijd te worden voldaan aan de eisen zoals vermeld in het meest actuele erkenningskader.
5. Het college kan de kwaliteitseisen voor jobcoaches, waaronder jobcoaches voor specifieke doelgroepen, in nadere regels uitwerken.

Artikel 31. Inzet, duur en intensiteit jobcoaching

1. De maximale vergoeding voor een externe jobcoach is overeenkomstig de uurvergoeding voor persoonlijke ondersteuning/jobcoaching zoals genoemd in het Besluit Normbedragen UWV. Het college hanteert hierbij het meest actuele besluit.
2. Jobcoaching wordt in beginsel toegekend voor de duur van een jaar en met ingang van de eerste dag van de dienstbetrekking, tenzij sprake is van een situatie als bedoeld in artikel 29, tweede lid.
3. De maximale duur van jobcoaching bedraagt drie jaar. Per periode van zes maanden wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.
4. In afwijking van het vierde lid kan jobcoaching voor een langere periode worden ingezet indien dit naar het oordeel van het college op grond van de individuele omstandigheden van de belanghebbende noodzakelijk is.
5. Het college biedt jobcoaching door of in opdracht van het werkleerbedrijf met voorrang aan.
6. Het college kan ten aanzien van jobcoaching nadere regels vaststellen

Artikel 32. Jobcoaching in natura

1. Het college kan, ambtshalve of op aanvraag, jobcoaching in natura aanbieden.
2. Bij aanvragen om jobcoaching in natura en de voorbereiding van een beschikking op de aanvraag is het bepaalde in de artikelen 21 tot en met 29 van overeenkomstige toepassingen.

Artikel 33. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching

1. Het college kan op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching.
2. Subsidie voor het organiseren van jobcoaching kan met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 21 tot en met 29 worden verleend als:
 - a. de jobcoaching bestaande uit een individueel trainings- of inwerkprogramma en een systematische begeleiding van de belanghebbende behorend tot de doelgroep, gericht op het kunnen uitvoeren van de aan hem opgedragen taken, wordt geborgd door middel van een coachingsplan;
 - b. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
 - c. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en d. de belanghebbende voor wie de subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
3. Het college hanteert voor jobcoaching een maximumtarief per uur dat toereikend is voor de organisatie van jobcoaching, waarbij het college zorgdraagt voor de kenbaarheid van de voor het betreffende jaar van toepassing zijnde tarieven.
4. Het college kan in beleidsregels in ieder geval uitwerken:
 - a. aan welke eisen het coachingsplan moet voldoen;
 - b. welke activiteiten een jobcoach moet kunnen uitvoeren;
 - c. hoe de continuïteit van de jobcoaching geborgd dient te zijn; en d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaatsvindt.
5. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de subsidie wordt verleend, kan de jobcoach mede:
 - a. ondersteuning geven gericht op het vinden van werk; of
 - b. integrale ondersteuning geven bij de overgang van werk naar werk en van werk naar onderwijs.
6. Het college kan onverschuldigd verleende subsidie voor jobcoaching terugvorderen op de grondslag van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 34. Interne werkbegeleiding

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

Artikel 35. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening

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

Artikel 36. Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap

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

Artikel 37. Specifieke voorwaarden meeneembare voorziening

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

Artikel 38. Specifieke voorwaarden werkplekaanpassing

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

Hoofdstuk 4. Maatregelen en handhaving

Artikel 39. Toepassing van de maatregel

1. Een maatregel wordt vastgesteld op een percentage waarmee de uitkering wordt verlaagd.
2. De maatregel wordt toegepast op de bijstandsnorm of grondslag.
3. In afwijking van het tweede lid kan een verlaging worden toegepast op de bijzondere bijstand als:
 - a. een belanghebbende bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van de Participatiewet of;
 - b. de verwijtbare gedragingen van belanghebbende in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.
4. De maatregel kan niet meer bedragen dan de norm, grondslag of bijzondere bijstand waarop belanghebbende recht zou hebben gehad gedurende de periode waarop de maatregel betrekking heeft, indien er geen grond voor een maatregel zou zijn geweest.
5. De maatregel wordt opgelegd met ingang van de kalendermaand volgend op de datum waarop het besluit tot het opleggen van de maatregel is bekendgemaakt. Daarbij wordt uitgegaan van de op dat tijdstip voor die belanghebbende geldende uitkeringsnorm.
6. In afwijking van het vorige lid kan de maatregel met terugwerkende kracht worden opgelegd voor zover de uitkering of grondslag nog niet betaalbaar is gesteld en de maatregel niet eerder ingaat dan de datum waarop de maatregelwaardige gedraging zich voordeed.
7. Indien de opgelegde maatregel niet of niet geheel kan worden uitgevoerd als gevolg van de beëindiging van de uitkering, kan het nog niet uitgevoerde deel van de maatregel alsnog ten uitvoer worden gelegd indien de belanghebbende binnen een termijn van zes maanden opnieuw bijstand, bijzondere bijstand voor levensonderhoud of IOAW/IOAZ ontvangt.

Artikel 40. Afzien van het opleggen of matigen van een maatregel

1. Het college ziet af van het opleggen van een maatregel als:
 - a. elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt; of
 - b. de gedraging meer dan één jaar vóór constatering van die gedraging door het college heeft plaatsgevonden.
2. Het college kan afzien van het opleggen van een maatregel of de hoogte of duur van een maatregel matigen, als het daarvoor dringende redenen aanwezig acht.
3. Het college kan volstaan met een waarschuwing, indien het daarvoor dringende redenen aanwezig acht.
4. Als het college afziet van het opleggen van een maatregel op grond van dringende redenen, wordt de belanghebbende daarvan schriftelijk mededeling gedaan.

Artikel 41. Samenloop van gedragingen

1. Als sprake is van één gedraging of samenloop van meerdere gedragingen die schendingen opleveren van meerdere in dit hoofdstuk genoemde verplichtingen, wordt één maatregel opgelegd. Voor het bepalen van de hoogte en duur van de maatregel wordt uitgegaan van de gedraging waarop de zwaarste maatregel is vastgesteld.

2. Er is sprake van samenloop van meerdere gedragingen als twee of meer gedragingen tegelijkertijd worden geconstateerd en de gedragingen binnen een periode van 30 dagen plaats hebben gevonden.

Artikel 42. Gedragingen op grond van de PW

Gedragingen van belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikel 9, 9a, 17, tweede lid, 18 en 55 van de PW niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

1. Eerste categorie 5%:
 - a. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet tijdig laten verlengen van de registratie.
2. Tweede categorie 10%:
 - a. het onvoldoende nakomen van de medewerkingsplicht als bedoeld in artikel 17, tweede lid van de Participatiewet;
 - b. Het in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot inschakeling in de arbeid, dan wel een onderzoek naar de geschiktheid van scholing of opleiding;
 - c. Het onvoldoende nakomen van de verplichting tot gebruik maken van de geboden re-integratie-instrumenten, waaronder begrepen het niet of onvoldoende meewerken aan een onderzoek naar de arbeidsinschakeling, scholing of zelfstandige maatschappelijke participatie, voor zover dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van de re-integratievoorziening of het uit Rijks kas bekostigd onderwijs.
 - d. Het niet verschijnen op een afspraak.
3. Derde categorie 20%:
 - a. Gedragingen die de arbeidsinschakeling belemmeren;
 - b. Het niet of in onvoldoende mate meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak;
 - c. Het niet naar vermogen verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie.
 - d. Het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder;
 - e. Het onvoldoende nakomen van een nadere verplichting gericht op arbeidsinschakeling, als bedoeld in artikel 55 PW.
4. Vierde categorie 30%:
 - a. het onvoldoende nakomen van verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9, eerste lid of 55 van de Participatiewet, gedurende de zoektijd, voor zover deze verplichtingen niet worden genoemd in artikel 18, vierde lid van de Participatiewet;
 - b. het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen in de gemeente van inwoning voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet;
5. Vijfde categorie (geüniformeerde verplichtingen van artikel 18, vierde lid PW) 100%:
 - a. Het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. Geen uitvoering geven aan de door het college opgelegde verplichting om ingeschreven te staan bij één of meerdere uitzendbureaus;
 - c. Niet naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in een andere dan de gemeente van inwoning, alvorens naar die andere gemeente te verhuizen;
 - d. Niet bereid zijn om te reizen over een afstand met een totale reisduur van 3 uur per dag, indien dat noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
 - e. Niet bereid zijn om te verhuizen, indien het college is gebleken dat er geen andere mogelijkheid is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, en de belanghebbende een arbeidsovereenkomst met een duur van tenminste een jaar en een netto beloning die ten minste gelijk is aan de voor de belanghebbende geldende bijstandsnorm, kan aangaan;
 - f. Het niet behouden van kennis en vaardigheden, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
 - g. Het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
 - h. Geen gebruik maken van door het college aangeboden voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling;
 - i. Niet meewerken aan een onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
6. Zesde categorie 100%, c.q. 75%, c.q. 50%:
 - a. het zich zeer ernstig misdragen tegen de met de uitvoering van de PW belaste personen en instanties.

Artikel 43. Gedragingen IOAW en IOAZ

Gedragingen van belanghebbende waardoor een verplichting op grond van de artikelen 37 en 38 van de IOAW of de artikelen 37 en 38 van de IOAZ niet of onvoldoende wordt nagekomen, worden onderscheiden in de volgende categorieën:

1. Eerste categorie 5%:
 - a. Het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het UWV of het niet tijdig laten verlengen van de registratie.
2. Tweede categorie 10%:
 - a. Het niet of onvoldoende nakomen van de medewerkingsplicht als bedoeld in artikel 13, tweede lid IOAW of artikel 13, tweede lid IOAZ;
 - b. Het niet of in onvoldoende mate meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot inschakeling in de arbeid;
 - c. Het niet of in onvoldoende mate gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening als bedoeld in deze verordening voor zover dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van de re-integratievoorziening.
3. Derde categorie 20%:
 - a. Gedragingen die de arbeidsinschakeling belemmeren;
 - b. Het niet naar vermogen verrichten van een door het college opgedragen tegenprestatie.
 - c. Het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder;
4. Vierde categorie 30%:
 - a. Het niet naar vermogen proberen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen;
 - b. Het onvoldoende nakomen van de verplichting tot gebruik maken van de geboden re-integratie-instrumenten, waaronder begrepen het niet of onvoldoende meewerken aan een onderzoek naar de arbeidsinschakeling, scholing of zelfstandige maatschappelijke participatie, voor zover dit heeft geleid tot het geen doorgang vinden of tot voortijdige beëindiging van de re-integratievoorziening.
5. Vijfde categorie 100%:
 - a. Het niet aanvaarden van aangeboden algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. Het door eigen toedoen verliezen van een inkomen uit of in verband met arbeid, waarbij sprake is van verwijtbare werkloosheid en de werkgever op grond van het Burgerlijk Wetboek vanwege dringende redenen het arbeidscontract mocht beëindigen of het arbeidscontract op eigen verzoek is beëindigd zonder zwaarwegende redenen.
6. Zesde categorie: 100%, c.q. 75%, c.q. 50%:
 - a. het zich zeer ernstig misdragen tegen de met de uitvoering van de IOAW en/of IOAZ belaste personen en instanties.

Artikel 44. Hoogte en duur maatregel

De maatregel die het college kan opleggen bij de gedragingen in de vastgestelde categorieën, wordt vastgesteld op:

- a. 5% gedurende een maand bij gedragingen van de eerste categorie;
- b. 10% gedurende een maand bij gedragingen van de tweede categorie;
- c. 20% gedurende een maand bij gedragingen van de derde categorie;
- d. 30% gedurende een maand bij gedragingen van de vierde categorie;
- e. 100% gedurende een maand bij gedragingen van de vijfde categorie;
- f. 100% gedurende een maand als er bij een gedraging van de zesde categorie sprake was van fysiek geweld tegen personen;
- g. 75% gedurende een maand als er bij een gedraging van de zesde categorie sprake was van mondelinge of schriftelijke bedreigingen geuit tegen de met de uitvoering van de PW, IOAW en/of IOAZ belaste personen, instanties.
- h. 50% gedurende een maand bij iedere andere vorm van zeer ernstige misdrijving als bedoeld in de zesde categorie.

Artikel 45. Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

1. Een verlaging wegens tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de Participatiewet wordt afgestemd op het benadelingsbedrag.
2. De verlaging wordt vastgesteld op:
 - a. 10% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag tot € 1000;
 - b. 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag vanaf € 1000 tot € 2000;
 - c. 40% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag vanaf € 2000 tot € 4000;

- d. 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag van € 4000 of hoger.
3. Onverminderd het 1e lid van dit artikel wordt, indien belanghebbende een tekort schietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan heeft betoond ten aanzien van het onverantwoord besteden van vermogen, een maatregel opgelegd:
 - a. van 100% van de bijstandsnorm, gedurende de periode dat belanghebbende niet op een uitkering zou zijn aangewezen, indien hij op verantwoorde wijze het vermogen waarover hij beschikte of redelijkerwijs kon beschikken, zou hebben aangewend, met een maximum van zes maanden, of
 - b. in de vorm van een geldlening als bedoeld in artikel 48, lid 2 onder b van de PW, indien en voor zover het vastgestelde vermogen bij aanvang van de uitkering onvoldoende is om gedurende de hiervoor onder a genoemde periode van de maatregel in de noodzakelijke kosten van het bestaan te kunnen voorzien.

Artikel 46. Niet nakomen van overige verplichtingen

Als een belanghebbende een door het college opgelegde verplichting als bedoeld in artikel 55 van de Participatiewet niet of onvoldoende nakomt, wordt een verlaging toegepast. De verlaging wordt vastgesteld op:

- a. 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen die verband houden met de aard en het doel van een bepaalde vorm van bijstand;
- b. 40% van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen die strekken tot vermindering van de bijstand;
- c. 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand, bij het niet of onvoldoende nakomen van verplichtingen die strekken tot beëindiging van de bijstand.

Artikel 47. Verrekening maatregel PW

1. Het college verrekent de maatregel voor een gedraging in de vijfde categorie als bedoeld in artikel 25 vijfde lid van deze verordening over de maand van oplegging en de daaropvolgende twee maanden. De eerste en tweede maand bedraagt de verrekening 35% en de derde maand bedraagt de verrekening 30%.
2. Op verzoek van belanghebbende is volledige verrekening in de maand van oplegging mogelijk.
3. Als sprake is van een maatregel vanwege het niet aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid vindt geen verrekening plaats als bedoeld in het eerste lid, maar vindt verrekening ineens plaats.

Artikel 48. Recidive

1. Als belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging, niet zijnde een gedraging van artikel 25, vijfde lid van deze verordening, wordt de duur van de maatregel verdubbeld.
2. Als belanghebbende zich binnen twaalf maanden na toepassing van het vorige lid, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging, niet zijnde een gedraging van artikel 25, vijfde lid van deze verordening, wordt de duur van de maatregel, als bedoeld in het eerste lid nogmaals verdubbeld.
3. Als belanghebbende zich binnen twaalf maanden na bekendmaking van een besluit waarbij een maatregel is opgelegd in verband met een gedraging van artikel 25, vijfde lid van deze verordening, opnieuw schuldig maakt aan een gedraging van de vijfde categorie, bedraagt de maatregel 100% gedurende twee maanden.
4. Als een belanghebbende zich binnen twaalf maanden na toepassing van het vorige lid, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging van artikel 25, vijfde lid van deze verordening, bedraagt de maatregel telkens 100% gedurende drie maanden.

Hoofdstuk 5. Individuele inkomenstoeslag en studietoeslag

Artikel 49. Individuele inkomenstoeslag

1. Een verzoek als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet, wordt ingediend middels een door het college vastgesteld formulier.
2. Een persoon heeft een langdurig laag inkomen als bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de Participatiewet als gedurende de referteperiode het in aanmerking te nemen inkomen niet hoger is dan 100% van de toepasselijke bijstandsnorm.
3. Een individuele inkomenstoeslag bedraagt per kalenderjaar:
 - a. € 391,- voor een alleenstaande;
 - b. € 505,- voor een alleenstaande ouder;
 - c. € 567,- voor gehuwden.
4. Als één van de gehuwden is uitgesloten van het recht op individuele inkomenstoeslag ingevolge de artikelen 11 of 13, eerste lid, van de Participatiewet, komt de rechthebbende echtgenoot in

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

5. Voor toepassing van het tweede en derde lid is de situatie op de peildatum bepalend.
6. De bedragen genoemd in het derde lid worden jaarlijks geïndexeerd overeenkomstig de prijsindex in de gemeentebegroting. De bedragen worden afgerond op hele euro's.

Artikel 50. Individuele studietoelage

1. Een verzoek als bedoeld in artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet, wordt ingediend middels een door het college vastgesteld formulier.
2. Het college kan advies vragen bij een externe organisatie met betrekking tot het oordeel of een persoon met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
3. Een persoon kan slechts eenmaal in een studiejaar in aanmerking komen voor een individuele studietoelage.
4. De toelage is bedraagt 20% van het voor de leeftijd van aanvrager geldende bruto minimum jeugdloon.
5. De bedragen worden naar boven afgerond op hele euro's.
6. Een individuele studietoelage wordt in 12 maandelijkse termijnen uitbetaald.

Hoofdstuk 6. Bestuurlijke geldschulden

Artikel 51. Reikwijdte, betalingstermijn en wijze van betaling

1. Dit artikel is van toepassing op bestuursrechtelijke geldschulden binnen de PW, Bbz 2004, IOAW, IOAZ, de Wet inburgering, WMO, de Wet op de Lijkbezorging en het Burgerlijk Wetboek.
2. In afwijking van het bepaalde in artikel 4:87 van de Awb geschiedt de betaling van een bestuursrechtelijke geldschuld binnen 1 maand nadat de beschikking op de voorgescreven wijze is bekendgemaakt, tenzij de beschikking een later tijdstip vermeldt.

Hoofdstuk 7. Slotbepalingen

Artikel 52. Beleidsregels

Onverminderd het bepaalde in deze verordening kan het college ten behoeve van deze verordening beleidsregels vaststellen

Artikel 53. Innovatie en experimenten

1. Het college kan van de bepalingen in deze verordening afwijken wanneer experimenten ter bevordering van de re-integratie daartoe aanleiding geven;
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.

Artikel 54. Hardheidsclausule

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

Artikel 55. Onvoorziene omstandigheden

Het college beslist in gevallen waarin de verordening niet voorziet.

Artikel 56. Overgangsrecht

Een belanghebbende die vóór het inwerkingtreden van deze verordening een besluit heeft gekregen op grond van de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Voorst 2019, houdt recht op deze voorziening totdat het college een nieuw besluit heeft genomen, waarbij het besluit waarmee deze voorziening is verstrekt, wordt ingetrokken.

Aanvragen die zijn ingediend onder de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Voorst 2019 en waarop nog niet is beslist bij het in werking treden van deze verordening, worden afgehandeld krachtens de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Voorst 2019.

Op bezwaarschriften tegen een besluit op grond van de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Voorst 2019, wordt beslist met inachtneming van die verordening.

Artikel 57. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking met ingang op 5 december 2024 met terugwerkende kracht tot 1 juli 2023, onder gelijktijdige intrekking van de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ 2019 gemeente Voorst.
2. Deze verordening wordt aangehaald als Verzamelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Voorst 2024.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 25 november 2024.

*Paula Jorritsma-Verkade, burgemeester
Ita Joosten, griffier*