

Beleidsregels re-integratie voorzieningen Participatiewet 2025

1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de PW, IOAW, IOAZ, het Bbz 2004, de Wgs, het Burgerlijk Wetboek en de Awb.
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. Awb: Algemene wet bestuursrecht;
 - b. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Scherpenzeel;
 - c. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - d. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - e. PW: de Participatiewet;
 - f. uitkering: de door het college toegekende uitkering voor de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan op grond van de PW, het Bbz 2004, de IOAW of de IOAZ al dan niet in de vorm van een lening, dan wel de op grond van artikel 35 lid 1 PW toegekende bijzondere bijstand al dan niet in de vorm van een lening;
3. Als de inhoud van een begrip bij de toepassing van deze regeling niet eenduidig blijkt te zijn, bepaalt het college de nadere invulling of uitleg van dit begrip.

2. Re-integratievoorzieningen

Artikel 2. Scholing

1. Het college betreft bij de beoordeling of een in artikel 7 van de Participatieverordening bedoeld scholingstraject wordt aangeboden ook:
 - a. indien van toepassing, het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de additionele werkzaamheden uitvoert;
 - b. de scholingswens van de belanghebbende;
 - c. de capaciteiten van de belanghebbende.

Artikel 3. Premie participatieplaats

1. Het college verstrekt aan de uitkeringsgerechtigde die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a, zesde lid van de PW, artikel 8, derde lid van de Participatieverordening en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ een premie.
2. De premie bedraagt per maand maximaal € 100,- op basis van een deelname van 32 uur per week. De minimale deelname aan een participatieplaats is 16 uur per week.
3. Indien de activiteiten minder dan 32 uur per week bedragen, wordt de hoogte van de premie naar rato vastgesteld.
4. De premie wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.
5. Het college verlangt van degene in opdracht van wie de uitkeringsgerechtigde onbeloonde additionele werkzaamheden verricht, na het eerste jaar halfjaarlijks, een vergoeding die overeenstemt met de hoogte van de premie als bedoeld in het derde lid.

Artikel 4. Beschut werk

1. Het college realiseert beschutte werkplekken conform artikel 9 van de Participatieverordening.
2. Voordat Beschut werk wordt ingezet, wordt eerst beoordeeld of de inzet van andere voorzieningen en of het doen van vrijwilligerswerk mogelijk is.

Artikel 5. Persoonlijke ondersteuning/jobcoach

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning, als bedoeld in artikel 11 van de Participatieverordening, aanbieden in de vorm van een jobcoach op de werkplek.
2. De omvang van het aantal in te zetten uren van de jobcoach wordt op individuele basis bepaald en minimaal iedere 12 maanden wordt beoordeeld of voortzetting wenselijk is.

3. Het college betreft de persoon voor wie de jobcoaching wordt ingezet en de werkgever bij de keuze voor een externe jobcoach.
4. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig wil uitvoeren dan dient voor de aanvraag en de verantwoording gebruik te worden gemaakt van de door het college beschikbaar gestelde formulieren.
5. De jobcoaching kan zowel gericht zijn op coaching van de werknemer als op de werkgever.
6. Een jobcoach wordt niet langer ingezet dan voor de duur van de proefplaatsing of voor de duur van een arbeidsovereenkomst met een maximum van 3 jaar.
7. Een jobcoach kan worden ingezet bij een werkervaringsplaats mits er een intentie is uitgesproken door de werkgever om werknemer in dienst te nemen na het voorspoedig doorlopen van de werkervaringsplaats. Jobcoaching kan in dit geval maximaal 3 maanden worden ingezet met een mogelijkheid tot éénmalige verlenging van 3 maanden.
8. Indien de persoon als bedoeld in artikel 11 lid 1 van de Participatieverordening vanwege in de persoon gelegen factoren langdurig aangewezen is op jobcoaching, kan een jobcoach, in afwijking van het voorgaande lid, langer worden ingezet.
9. Het college kan, naar aanleiding van de aanvraag daartoe, besluiten dat jobcoaching door de werkgever zelf plaatsvindt als de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd door:
 - a. iemand werkzaam bij die werkgever die:
 - b. een training heeft gevolgd om personen met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
 - c. minimaal zes maanden aantoonbare ervaring heeft met het geven van werkinstructies;
 - d. aantoonbare ervaring heeft met de werkzaamheden die de te coachen persoon uitvoert;
 - e. is vrijgesteld voor een deel van de werkuren om de begeleiding te kunnen bieden;
 - f. een jobcoach in dienst bij de werkgever die:
 - g. ten minste hbo werk- en denkniveau heeft;
 - h. een opleiding tot jobcoach heeft gevolgd waarvoor een certificaat is behaald;
 - i. een jobcoach ingehuurd door de werkgever die:
 - j. werkzaam is voor een jobcoachorganisatie waar de gemeente een contract mee heeft gesloten of die erkend is door het UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'
 - l. of een hbo werk- en denkniveau heeft en een opleiding tot jobcoach heeft waarvoor een certificaat is behaald.
10. Als de werkgever de begeleiding zelfstandig uitvoert dan komt de werkgever voor een door het college vastgestelde vergoeding in aanmerking die is gebaseerd op de bedragen zoals vastgelegd in de "normbedragen Voorzieningen 2018" (e.v.) van het UWV.
11. Als een jobcoach wordt ingezet op een werkervaringsplaats dient voor "werkgever" te worden gelezen: "organisatie die een werkervaringsplek heeft opengesteld" en voor "werkplek": "werkervaringsplek".

Artikel 6. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

1. De loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 14 Participatieverordening bedraagt maximaal 50% van het brutoloon inclusief werkgeverslasten.
2. De hoogte, de duur en het percentage van de loonkosten is afhankelijk van de individuele situatie, omstandigheden en mogelijkheden van de medewerker voor wie de loonkostensubsidie wordt toegekend. Dit is ter beoordeling aan het college.
3. Minimaal eenmaal per twaalf maanden wordt beoordeeld of de loonkostensubsidie bedoeld in lid 1, nog steeds bijdraagt aan het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt van de medewerker waarvoor de loonkostensubsidie is toegekend.

Artikel 7. Overige vergoedingen

1. Voor de hieronder genoemde noodzakelijke kosten van re-integratie worden conform artikel 35 van de PW vergoedingen "om niet" verstrekt. Het gaat hierbij om de volgende kosten:
 - a. kosten voor werkkleding;
 - b. reiskosten;
 - c. verwervingskosten;
 - d. eigen bijdrage voor kinderopvang;
 - e. studiekosten;
 - f. individuele studietoelage als bedoeld in artikel 36b van de PW.
2. De vergoeding voor andere noodzakelijke kosten van re-integratie, die een maximumbedrag van € 250,00 overschrijden, wordt verstrekt in de vorm van een renteloze geldlening. Voor zover de kosten onder dit bedrag blijven worden deze verstrekt "om niet".
3. Een individuele studietoelage bedraagt, conform de PW verordening 2019 Scherpenzeel, maximaal € 150,00 per maand en wordt slechts eenmaal binnen een periode van 6 maanden toegekend aan de persoon die hiervoor in aanmerking komt.

Artikel 8. Proefplaatsing

1. Een proefplaatsing betreft het verrichten van, reguliere werkzaamheden bij een werkgever met behoud van uitkering met als doel de inschakeling van de belanghebbende in reguliere arbeid te bevorderen.
2. Een proefplaatsing wordt toegekend voor maximaal 2 maanden.
3. De proefplaatsing als bedoeld in het voorgaande lid kan steeds met periodes van maximaal 2 maanden worden verlengd tot een maximumduur van in totaal 6 maanden als:
 - a. in de persoon van de belanghebbende gelegen factoren een langere periode noodzaken
 - b. belanghebbende deze periode langer dan een week ziek is geweest;
 - c. de werkgever aan kan tonen dat verlengen in dit specifieke geval noodzakelijk is;
 - d. meer tijd nodig is om de loonwaarde te bepalen.
4. Voorafgaand aan de proefplaatsing worden in een schriftelijke overeenkomst tussen college en de werkgever minimaal afspraken gemaakt over:
 - a. het doel van de proefplaatsing;
 - b. de duur van de proefplaatsing;
 - c. dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 616b Burgerlijk 7 Wetboek, artikel 7 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
 - d. de werkgever tijdens de proefplaatsing geen salaris is verschuldigd;
 - e. de wijze van begeleiding;
5. Een intentieverklaring dat de werkgever belanghebbende, bij gebleken geschiktheid, na de proefplaatsing een dienstverband van minimaal 6 maanden aanbiedt voor minimaal het aantal uren dat voor de proefplaatsing is overeengekomen, tenzij tijdens de proefplaatsing blijkt dat de uren in het belang van belanghebbende verlaagd moet worden.
6. Dat de werkgever tijdens de proefplaatsing voor de belanghebbende een ongeval- en aansprakelijkheidsverzekering afsluit en de gemeente vrijwaart voor alle in- en buitengerechtelijke aanspraken op vergoeding van eventuele schade;
7. Het feit dat door de proefplaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
8. Dat belanghebbende de werkzaamheden zal verrichten conform de voor de betreffende functie en werkzaamheden geldende voorschriften en wettelijke bepalingen. Een proefplaatsing kan niet worden aangeboden indien belanghebbende eerder bij de betreffende werkgever, organisatie of inlener heeft gewerkt of stage heeft gelopen in dezelfde of vergelijkbare functie, tenzij er sprake is van gewijzigde omstandigheden die naar het oordeel van het college een proefplaatsing rechtvaardigen.

Artikel 9. Meeneembare voorzieningen

1. Definities:
 - a. Meeneembare voorziening:
 - i. een op een medewerker met een arbeidsbeperking toegesneden hulpmiddel dat noodzakelijk is om naar behoren de werkzaamheden te kunnen verrichten;
 - ii. het gaat om een voorziening die niet aard- en nagelvast is en;
 - iii. waarover een werkgever normaliter niet beschikt.
 - b. Belanghebbende in de zin van dit artikel: de medewerker met een arbeidsbeperking die een meeneembare voorziening nodig heeft.
2. Aan een belanghebbende kan een meeneembare voorziening dan wel een vergoeding voor de aanschaf daarvan worden toegekend voor zover aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:
 - a. de meeneembare voorziening is naar verwachting gedurende minimaal zes maanden noodzakelijk om de belanghebbende zijn of haar werk te kunnen laten uitvoeren;
 - b. er is sprake van een dienstverband voor de duur van tenminste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
 - c. er kan voor de meeneembare voorziening geen beroep worden gedaan op een voorliggende voorziening;
 - d. de meeneembare voorziening behoort niet tot de standaarduitrusting van de belanghebbende en is evenmin algemeen gebruikelijk binnen de betreffende branche;
 - e. de kosten van de mee te nemen voorziening dienen proportioneel te zijn.
3. In afwijking van artikel 2 van de PW onder b kan een meeneembare voorziening ook worden toegekend bij een proefplaatsing met behoud van uitkering.
4. Bij de keuze van een mee te nemen voorziening wordt gekozen voor de meest adequate en goedkoopste oplossing.

5. Een meeneembare voorziening die in natura wordt toegekend wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening en /of dat bruikleen gezien de aard van de voorziening niet mogelijk of wenselijk is.

3. SLOTBEPALINGEN

Artikel 10. Hardheidsclausule

Het college kan op grond van artikel 4:84 Awb in bijzondere gevallen ten gunste van belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze beleidsregels als toepassing daarvan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 11. Inwerkingtreding en citeertitel

1. De Beleidsregels Participatiewet 2021 gemeente Scherpenzeel worden met ingang van 1 januari 2025 ingetrokken.
2. Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2025.
3. Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Beleidsregels re-integratie voorzieningen Participatiewet 2025'.
4. Op besluiten, de daaruit voortvloeiende (betalings)afspraken en eventuele invorderingsmaatregelen die dateren van voor de inwerkingtreding van deze beleidsregels, blijven de Beleidsregels Participatiewet 2021 gemeente Scherpenzeel onverkort van kracht.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het college van 3 december 2024

*R. 't Hoen
Secretaris*

*M.C. Teunissen-Willemsen
burgemeester*

TOELICHTING

Artikel 1. Begripsbepalingen

De begripsbepalingen behoeven geen nadere toelichting.

Artikel 2. Scholing

In beginsel wordt enkel scholing (Wet Educatie beroepsonderwijs) ingezet die opleidt naar beroepssectoren waarin gelijk werk gevonden kan worden of in een zogenaamd duaal traject waarbij de ontwikkeling op de (lokale) arbeidsmarkt mede bepalend is. Bij de inzet van scholing kan de toepassing van de WEB worden ingezet. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. Daarbij wordt wel rekening gehouden met de wensen en capaciteiten van de belanghebbende. Verricht de belanghebbende additionele werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 10a van de PW en artikel 38a van de IOAW/IOAZ, dan wordt het oordeel van de werkgever ook betrokken bij keuze van het scholingsaanbod.

Artikel 3. Premie participatieplaats

In artikel 10a, zesde lid van de PW en artikel 38a, zesde lid van de IOAW/IOAZ is bepaald dat het college aan belanghebbende, telkens nadat hij gedurende zes maanden op grond van dit artikel additionele werkzaamheden heeft verricht, een premie (berekend per maand) van maximaal € 100 verstrekt, indien hij naar het oordeel van het college in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.

De uitkeringsgerechtigde die onbetaalde additionele werkzaamheden verricht, kan daarom iedere zes maanden in aanmerking komen voor een premie. De premie wordt per maand berekend (maximaal € 100 per maand). Hiervoor moet hij wel voldoende meewerken aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces. Doet hij dat niet, dan wordt de premie geweigerd.

Het minimum aantal uren is vastgesteld op 16 uur per week en het maximum aantal uren is vastgesteld op 32 uur per week. De premie wordt naar rato vastgesteld als minder dan 32 uur per week wordt gewerkt. De premie aan de belanghebbende wordt ieder half jaar uitbetaald. Bij tussentijdse beëindiging van de uitkering wordt de premie gelijk uitbetaald. De premie wordt uitbetaald tot het moment van

beëindiging naar rato van het aantal gewerkte uren. De uitkeringsgerechtigde doet maandelijks opgave van de werkzaamheden/activiteiten onder vermelding van het aantal uren.

De regering acht het vanzelfsprekend dat degene in opdracht van wie de additionele werkzaamheden worden verricht (derde) na het eerste jaar een vergoeding betaalt aan het college die overeenstemt met de hoogte van de premie. Immers het college heeft dan beoordeeld dat betrokkene vooruitgang heeft laten zien en het is niet meer dan vanzelfsprekend dat de derde -die daarvan profijt heeft- een financiële bijdrage daarvoor levert.

Artikel 4. Beschut werk

Met de PW hebben gemeenten de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben. Daarmee kan worden voorkomen dat er wachtlijsten ontstaan. Eén van de instrumenten die door de gemeenten kan worden ingezet is de voorziening Beschut werk.

Begin 2017 is een wet in werking getreden met consequenties voor de uitvoering van de PW en aanverwante regelingen. Het betreft de 'Wet met betrekking tot het verplichten van beschut werk' en het openstellen van de Praktijkroute.

Met deze wet wordt beoogd om mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar voor wie een beschutte werkomgeving de enige manier is om te participeren op de arbeidsmarkt, een kans op werk te bieden in een beschutte werkomgeving. Geconstateerd is, dat gemeenten vanaf 1 januari 2015 slechts een beperkt aantal beschutte werkplekken hebben gerealiseerd. Deze wet verplicht gemeenten jaarlijks een minimumaantal beschut werkplekken te realiseren. Scherpenzeel dient 2 werkplekken te realiseren voor eind 2022. Daarnaast voert laatstgenoemde wet de Praktijkroute in.

De Praktijkroute is een extra toegangsroute tot het doelgroepregister van de banenafpraak, naast de reguliere beoordeling door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de PW, van wie de gemeenten op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek hebben vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het wettelijk minimumloon (WML), worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister.

Per 1 januari 2017 zijn alle gemeenten verplicht om beschut werkplekken te realiseren. Deze verplichting is verankerd in artikel 10b, eerste lid, van de PW. Met deze verplichtstelling wordt gerealiseerd, dat mensen met arbeidsvermogen die uitsluitend in beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheid hebben om aan het arbeidsproces deel te nemen, een betaalde dienstbetrekking krijgen waarmee zij in hun levensonderhoud kunnen voorzien. In 2015 en 2016 hebben gemeenten alternatieven als dagbesteding of vrijwilligerswerk ingezet. Beiden vormen echter geen adequate vorm van beschut werk omdat er geen sprake is van een dienstbetrekking.

Als er in een jaar minder positieve adviezen beschut werk door UWV worden afgegeven dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden, mag ervan uitgegaan worden dat de behoefte lager is. In dat geval hoeven in dat jaar door het college minder beschut werkplekken te worden gerealiseerd dan waar in de ramingen vanuit is gegaan.

Anderzijds, als er meer positieve adviezen beschut werk door UWV worden afgegeven dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden, is het college in dat jaar niet verplicht om meer beschut werkplekken aan te bieden dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden.

Artikel 5. Persoonlijke ondersteuning/jobcoach

Persoonlijke ondersteuning kan op verschillende manieren worden aangeboden. De in dit artikel geregelde ondersteuning betreft de jobcoach. Het college hanteert bij de inzet van een jobcoach het uitgangspunt dat zowel de werknemer als de werkgever gecoacht worden. De werkgever wordt gecoacht, zodat hij uiteindelijk in staat is de begeleiding over te nemen. Afhankelijk van de zwaarte van de begeleiding kan het college de coaching ook zelf aanbieden. In dat geval zal een ambtenaar de werknemer begeleiden. Als het college de coaching niet zelf aanbiedt, zal in overleg met de werkgever een geschikte jobcoach gezocht worden. Als de werkgever de begeleiding op de werkvloer zelf (intern) kan en wil organiseren, dan komt hij in aanmerking voor een vergoeding. De inzet van de jobcoach is een tijdelijke voorziening en is bij voorkeur ook aflopend in intensiteit. Het aantal in te zetten uren wordt in goed overleg bepaald en afgestemd met de betrokkenen.

Artikel 6. Loonkostensubsidie als re-integratievoorziening

Het inzetten van gesubsidieerde arbeid is in de PW en de IOAW/IOAZ mogelijk. Een dergelijke subsidie wordt aangeboden voor maximaal één jaar. De hoogte van de subsidie is maximaal 50 procent van de loonkosten. Deze re-integratievoorziening dient met terughoudendheid te worden ingezet om oneerlijke

concurrentie te voorkomen. Daarom is de toepassing beperkt tot de doelgroepen: kwetsbare, uiterst kwetsbare en gehandicapte werknemers.

Deze loonkostensubsidie dient te worden onderscheiden van de loonkostensubsidie voor de doelgroep met een langdurige arbeidsbeperking en structureel verminderde loonwaarde. Voor deze laatste doelgroep is een wettelijk vastgesteld kader van toepassing en kiest het college in regionaal verband voor een landelijk gevalideerde werkwijze.

Met ingang van 1 januari 2017 is het mogelijk om een forfaitaire loonkostensubsidie in te zetten voor de belanghebbende uit de doelgroep. Het college kan deze vorm van loonkostensubsidie de eerste zes maanden van een dienstbetrekking als 50% van het wettelijk minimumloon (WML) inzetten.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie PW' in werking getreden. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de PW en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de PW is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs; die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken.

Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Artikel 7. Overige vergoedingen

Ter stimulering van de arbeidsinschakeling, kunnen diverse kosten worden vergoed voor activiteiten die daaraan bijdragen. Deze vergoeding kan in de vorm van een lening of "om niet" worden verstrekt. Alleen noodzakelijke kosten die voortvloeien uit een re-integratietraject/werkleeraanbod worden vergoed. Kosten voor noodzakelijke werkkleding, noodzakelijke reiskosten, noodzakelijke kosten voor kinderopvang die niet vergoed worden door de Belastingdienst en noodzakelijke studiekosten worden altijd, ongeacht de hoogte van de kosten, "om niet" verstrekt.

Daarnaast worden overige noodzakelijke kosten tot een bedrag van maximaal € 250,00 "om niet" verstrekt. Bij overschrijding van het maximumbedrag van € 250,00 wordt vergoeding in de vorm van een renteloze geldlening verstrekt.

Individuele studietoelage kan worden verstrekt aan een persoon als bedoeld in artikel 7f, en is afhankelijk van de specifieke omstandigheden. Hierbij gelden een aantal voorwaarden. De persoon is 18 jaar of ouder, heeft recht op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of heeft recht op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Daarnaast geen in aanmerking te nemen vermogen heeft en door een structurele medische beperking tijdens de studie geen inkomsten kan verwerven.

In afwachting van de invoering van de wetswijziging individuele studietoelage welke is voorzien per 1 juli 2021, handhaaft gemeente Scherpenzeel het huidige beleid waarbij een aanvrager maximaal € 150,00 per maand ontvangt.

Artikel 8. Proefplaatsing

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 9. Meeneembare voorzieningen

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 10. Hardheidsclausule

Dit artikel geeft ruimte aan het college om in bijzondere en/of onvoorziene gevallen af te wijken van de regels zoals staat beschreven in deze beleidsregels. In alle gevallen moet afwijking van de algemene regeling worden gemotiveerd.

Artikel 11. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting.