

## Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard 2026

De raad van gemeente Hoeksche Waard;

Gelezen het voorstel van het college, d.d. 19 mei 2026;

Gelet op de artikelen 8, 8a, 8b, 10b, vijfde lid, 41 derde lid, en 47 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, en de artikelen 121, 122, 147 van de gemeentewet;

Gelezen het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Hoeksche Waard, d.d. 18 mei 2026;

Besluit vast te stellen de **"Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard 2026"**

### Inhoudsopgave

**Hoofdstuk 1. Inleiding verordening Participatiewet, IOAW, IOAZ Hoeksche Waard**

**Hoofdstuk 2. Werk en Participatie (voorzieningen)**

**Hoofdstuk 3. Inkomensvoorzieningen**

**Hoofdstuk 4. Afspraken tussen inwoner en gemeente (handhaving en afstemming)**

**Hoofdstuk 5. Overige bepalingen en inwerkingtreding**

### Hoofdstuk 1 – Inleiding Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard

Deze verordening geeft gemeentelijke regels over de volgende onderwerpen:

- werken en participeren;
- uitkeringen en toeslagen;
- cliëntenparticipatie.

#### 1.1 Waarom deze regels?

In Nederland vinden we het belangrijk dat:

- mensen actief mee kunnen doen aan het maatschappelijk leven of aan het werk kunnen gaan en blijven;
- mensen in ieder geval een minimum inkomen hebben.

Het is de taak van het college om haar inwoners daarbij te helpen. De wetgever heeft wetten gemaakt om dit te bereiken. Het gaat om de:

- Participatiewet (PW)
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW)
- Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ)

De regels in deze verordening zijn gebaseerd op de bovengenoemde wetten en vormen de wettelijke basis voor de artikelen in deze verordening.

Soms zijn er nog extra regels (beleidsregels) nodig waarin bepaalde zaken kunnen worden uitgewerkt. Ook dat is in deze verordening geregeld.

De PW verplicht het college de gemeenteraad regels in de vorm van een verordening vast te stellen met betrekking tot:

- Verlagen van bijstand (artikel 8 PW)
- Verlenen van individuele inkomensvoorziening (artikel 8 PW)
- Loonkostensubsidie (artikel 8a PW)
- Re-integratievoorzieningen en Tegenprestatie (artikel 8a PW)
- Beschut werk (artikel 8a PW)
- Bestrijding van misbruik (artikel 8b PW)
- Cliëntenparticipatie (artikel 47 PW)

#### 1.2 Uitgangspunten

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

- begrijpelijk;
- eenvoudig, zodat er altijd ruimte is voor maatwerk;
- de administratieve lasten voor inwoners en gemeente moeten zo laag mogelijk zijn;

- goed uitvoerbaar;
- waar mogelijk onderlinge afstemming van de regels;
- respect voor wettelijke regels, maar wel kunnen handelen in de geest van de wet of belangrijke internationale regels na kunnen komen.

Deze uitgangspunten staan niet op zichzelf. Ze vormen de basis voor de manier waarop gemeente Hoeksche Waard haar beleid en regelgeving vormgeeft. De verordening is daarom opgesteld in samenhang met de bredere visie op samenleven binnen de gemeente, waarbij de relatie tussen inwoner en overheid centraal staat en ruimte is voor vertrouwen, eigen kracht en betrokkenheid van de gemeenschap.

De leidende principes en waarden uit de visie SamenLeven werken door in de dagelijkse uitvoering van deze verordening. Zij vormen het kader waarbinnen het college besluiten neemt en afwegingen maakt. Bij de toepassing van de verordening staat steeds centraal dat besluiten niet alleen juridisch juist zijn, maar dat het effect van een besluit ook bijdraagt aan de doelen van de wetgeving. Het college handelt daarbij vanuit de volgende waarden vanuit de visie SamenLeven:

- We gaan uit van kracht, inzet en verantwoordelijkheid van inwoners.
- We vertrouwen op wat inwoners zelf aangeven en sluiten daarbij waar mogelijk aan.
- We zoeken samen naar oplossingen en betrekken waar mogelijk het sociale netwerk van inwoners.
- We bieden extra ondersteuning aan inwoners die dit nodig hebben, zodat iedereen kan meedoen aan de samenleving.

### 1.3 Aanvraagprocedure

Inwoners die inkomensondersteuning nodig hebben kunnen zich melden bij het college.

De inwoner kan zijn aanvraag voor een uitkering PW en IOAW digitaal via [www.werk.nl](http://www.werk.nl) doen.

Inwoners of werkgever(s) die een re-integratievoorziening willen aanvragen kunnen dit digitaal doen via [www.gemeentehw.nl/direct-regelen](http://www.gemeentehw.nl/direct-regelen). Voor inwoners die moeite hebben met een digitale aanvraag is ondersteuning mogelijk.

Een IOAZ-uitkering moet worden aangevraagd via het Regionaal Bureau Zelfstandigen (RBZ) te Rotterdam.

Voor de overige aanvragen kunnen de inwoners de website van de gemeente raadplegen of telefonisch contact opnemen.

## Hoofdstuk 2 - Werk en Participatie

*Het college vindt het belangrijk dat alle inwoners kunnen participeren. Inwoners kunnen worden geholpen bij het vinden van werk, het behouden van werk of het toe leiden naar werk.*

*Welke hulp dat kan zijn wordt in dit hoofdstuk beschreven. Deze hulp kan bestaan uit diverse voorzieningen die in dit hoofdstuk nader beschreven worden. Hierbij wordt zoveel mogelijk geprobeerd aan te sluiten bij de ervaring en wensen van de inwoner.*

*Ook gaat dit hoofdstuk over het hulpaanbod aan inwoners met een beperking gericht op loonvormende activiteiten.*

### 2.1 Doelgroep

Het college is verantwoordelijk voor de re-integratie van een brede doelgroep. Dit kunnen personen zijn met of zonder arbeidsbeperking en personen met een uitkering of zonder (gemeentelijke) uitkering. In artikel 7 lid 1a. van de PW wordt een (brede) beschrijving gegeven van de personen waarvoor het college de opdracht heeft hen te ondersteunen in de arbeidsinschakeling.

### 2.2 Samenwerking

1. Het college werkt samen met UWV, regiogemeenten en andere organisaties om inwoners te helpen werk te vinden.
2. Het college zorgt ervoor dat werkgevers ondersteund worden als zij inwoners die onder de doelgroep als bedoeld in artikel 2.1 vallen, werk willen aanbieden.

### 2.3 Budgetplafond

Het college kan voor de verschillende soorten voorzieningen een budgetplafond vaststellen, als dat nodig is om de financiële risico's voor het college te beperken. Een budgetplafond is het maximale bedrag dat het college aan een bepaalde soort voorziening per kalenderjaar kan uitgeven. Als dit budgetplafond bereikt is, verstrekt het college geen voorziening meer waarvoor dit budgetplafond geldt, tenzij in de wet anders is bepaald. Een budgetplafond moet voorafgaand aan het kalenderjaar worden vastgesteld en bekendgemaakt.

### 2.4 Voorzieningen

1. Doel van de hulp van het college is dat de inwoner voor een langere periode betaald of onbetaald werk vindt dat bij hem past of dat de inwoner werk kan behouden.

2. Het college stemt de hulp aan de inwoner af op de persoonlijke situatie en de positie op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het arbeidsverleden, behaalde opleidingen, zorgtaken en persoonlijke wensen van de inwoner.
3. In een trajectplan of plan van aanpak legt het college vast welke hulp de inwoner krijgt en wat van belang is voor die hulp. Ook wordt vastgelegd welke afspraken er met de inwoner worden gemaakt over de hulp en over eigen acties van de inwoner om dichterbij werk te komen.
4. Het college kan hulp aanbieden in de vorm van voorzieningen. Voorzieningen kunnen worden gegeven aan inwoners uit de doelgroep, maar ook aan werkgevers die deze inwoners aan werk helpen. Doel van de inzet van voorzieningen is om de inwoner te helpen aan het werk te komen of aan het werk te houden. Het college kan voorwaarden en verplichtingen verbinden aan de voorzieningen.
5. Het college beoordeelt welke voorziening zij inzet en voor hoe lang. Daarbij wordt gekeken naar een aantal factoren, zoals de omstandigheden van de inwoner, zijn eventuele beperkingen, de zorg voor kinderen, mantelzorg, wettelijke verplichtingen en de beschikbaarheid van voldoende budget.
6. Het college biedt de goedkoopst passende voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon.

#### **2.4.1 Sociale activering**

*Met sociale activering wordt bedoeld: het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten om de inwoner dichterbij betaald werk te brengen. Als dit niet haalbaar is kan de inwoner aangeboden worden om op een andere manier te participeren, dit ter voorkoming van sociaal isolement.*

1. Het college kan een inwoner een sociaal activeringstraject aanbieden en stemt de duur van de activiteit(en) af op de mogelijkheden en capaciteit van de inwoner.
2. Jaarlijks wordt met de inwoner geëvalueerd of de voorziening nog passend is en indien nodig ook met de betrokken organisatie.

#### **2.4.2 Tegenprestatie**

*Voor het ontvangen van een uitkering doet de inwoner iets terug voor de samenleving.*

*Het leveren van een tegenprestatie staat in principe los van de arbeids- en re-integratieplicht.*

1. Het college legt een inwoner met een gemeentelijke uitkering een tegenprestatie op als het college dit een passende manier vindt om iets terug te doen voor de samenleving.
2. Een tegenprestatie wordt opgelegd onder de volgende voorwaarden:
  - a. leidt niet tot verdringen bij werknemers bij de organisatie waar de tegenprestatie wordt verricht;
  - b. rekening houdend met de mogelijkheden en de persoonlijke situatie en wensen van de inwoner;
  - c. de positie van de inwoner op de arbeidsmarkt, zoals de duur van de werkloosheid;
  - d. of de inwoner vrijwilligerswerk doet of activiteiten die maatschappelijk zinvol zijn, en
  - e. of de inwoner al deelneemt aan voorzieningen van het college gericht op werk.
3. De tegenprestatie die het college van de inwoner verwacht is afhankelijk van de situatie en (persoonlijke) omstandigheden en duurt maximaal 6 maanden en maximaal 15 uur per week of 195 uur per kwartaal.
4. Een tegenprestatie wordt niet opgelegd:
  - a. als uit individueel onderzoek blijkt, dat op grond van verrichte mantelzorg of vrijwilligerswerk geen tegenprestatie kan worden verlangd;
  - b. aan de alleenstaande ouder, die in het bezit is van een ontheffing bedoeld in art. 9a, lid 1 PW
  - c. aan de inwoner die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en op grond daarvan volledig is vrijgesteld van arbeids- en re-integratieverplichting bedoeld in art. 9 lid 5 PW.

#### **2.4.3 Participatieplaats**

*Een participatieplaats is een onbetaalde baan waarin een langdurig werkloze, met behoud van uitkering, werkervaring kan opdoen en sociale vaardigheden kan aanleren. Dit om de kans op betaald werk te vergroten.*

1. Het college kan een inwoner van 27 jaar en ouder, die een uitkering ontvangt van de PW, IOAW- of IOAZ- en nog niet bemiddelbaar is naar werk, een participatieplaats aanbieden.

2. De afspraken over de participatieplaats worden vastgelegd in een overeenkomst tussen het college, de werkgever en de inwoner.
3. De werkzaamheden in de participatieplaats moeten passend zijn voor de inwoner en het mag geen bestaande baan zijn.
4. De duur van een participatieplaats is maximaal 2 jaar. Deze termijn kan 2 keer verlengd worden met een jaar. De totale duur van de participatieplaats is nooit langer dan 4 jaar.
5. De inwoner ontvangt, als hij naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt, na iedere 6 maanden een premie van € 100, -.

#### **2.4.4 Werkervaringsplaats**

*De werkervaringsplaats is een tijdelijke arbeidsplaats die bedoeld is om de inwoner meer vakkennis en werkervaring op te laten doen, hiermee zijn arbeidsmarktpositie te verbeteren en zijn kans op betaald werk te vergroten.*

1. Het college kan een inwoner een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Een werkervaringsplaats duurt 3 maanden. Deze termijn kan worden verlengd met nog eens maximaal 3 maanden, als daardoor de arbeidskansen worden vergroot. De inwoner behoudt zijn uitkering tijdens het werken in een werkervaringsplaats.
3. In een overeenkomst met de werkgever wordt vastgelegd het doel van de werkervaringsplaats, wat de werkzaamheden zijn en hoe de begeleiding plaatsvindt.
4. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties.

#### **2.4.5 Proefplaats**

*Een proefplaats is bedoeld om werkgevers de gelegenheid te geven om te kunnen beoordelen of de inwoner geschikt is voor het werk. Bij goed functioneren neemt de werkgever de inwoner in dienst. De proefplaatsing vervangt de proeftijd aan het begin van een dienstverband.*

1. Het college kan een inwoner die algemene bijstand ontvangt toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever onbetaald werk te doen. Een proefplaats duurt 2 maanden. Bij bijzondere omstandigheden kan de proefplaats worden verlengd met nog eens 4 maanden. De inwoner behoudt zijn uitkering tijdens de duur van de proefplaats.
2. Het college geeft uitsluitend toestemming voor een proefplaats als:
  - a. de inwoner, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
  - b. de verwachting is dat de plaatsing bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
  - c. het niet leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt en niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties;
  - d. de werkzaamheden van de inwoner niet al eerder (on)betaald bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, in dezelfde of een soortgelijke functie, zijn verricht; en
  - e. de werkgever bij aanvang van de proefplaats 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.
3. Het college verleent uitsluitend toestemming voor verlenging proefplaatsing als door bijzondere omstandigheden de werkgever onvoldoende tijd heeft gehad om te kunnen beoordelen of de inwoner geschikt is voor het werk.
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, lid 5 van de wet.
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 inwoner op een proefplaats persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen toekennen.
7. De proefplaatsing wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het college, de werkgever en de inwoner. Daarin wordt opgenomen welk doel de proefplaatsing heeft, wat de werkzaamheden zijn en hoe de begeleiding plaatsvindt.

#### **2.4.6 Beschut werk**

*Beschut werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking en die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving onder aangepaste omstandigheden.*

1. Het college biedt een inwoner een beschutte werkplek aan als UWV heeft vastgesteld dat deze inwoner alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan de mogelijkheden van die inwoner. Daarbij gelden de voorwaarden die in de PW zijn genoemd.
2. Het college zet zich ervoor in dat het aantal beschutte werkplekken dat het college volgens het Rijk jaarlijks moet realiseren (taakstelling), gerealiseerd wordt.
3. De inwoner die nog geen beschutte werkplek kan krijgen omdat het voorgeschreven aantal beschutte werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, heeft voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij in aanmerking kunnen komen voor een beschutte werkplek. Zolang er nog geen geschikte werkplek voor de inwoner beschikbaar is, kan het wel zijn dat die andere personen voorgaan.
4. Het doel van beschut werk is om inwoners, die alleen onder aangepaste omstandigheden kunnen werken, een veilige werkplek te bieden.
5. Het college biedt de volgende voorzieningen aan, zodat een inwoner beschut kan werken:
  - a. fysieke aanpassing van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken; of
  - c. aanpassingen in het werktempo, de arbeidsduur of de werkbegeleiding.
6. Het college kan inwoners die in aanmerking komen voor beschut werk tot aan het moment van plaatsing de volgende voorzieningen aanbieden:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding in samenwerking met de WMO.
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 2.4.1.
  - c. scholing als bedoeld in artikel 2.4.9.
  - d. proefplaats beschut als bedoeld in artikel 10b, lid 7.
  - e. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 2.4.8.

#### **2.4.7 Ondersteuning van jongeren**

*Jongeren kunnen ondersteund worden op weg naar arbeid.*

1. Het college kan een jongere ondersteuning aanbieden die nodig is voor het volgen van een leerwerktraject. Het moet gaan om jongeren van:
  - a. 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
  - b. 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald. Met startkwalificatie wordt bedoeld: een HAVO-, VWO- of MBO 2-diploma.
2. De ondersteuning aan personen jonger dan 27 jaar in de gevallen, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, onderdelen a, b en c, van de wet is gebaseerd op de behoefte en mogelijkheden van de persoon.
3. Ondersteuning kan gericht zijn op stabilisering van de persoonlijke omstandigheden, bemiddeling naar werk of bemiddeling naar onderwijs.
4. Ondersteuning kan onder meer bestaan uit:
  - a. begeleiding;
  - b. trajecten gericht op het inzichtelijk maken van eigen competenties, interesses en belemmeringen;
  - c. leer-werktrajecten;
  - d. trainingen;
  - e. het behalen van een praktijkverklaring;
  - f. verwijzen naar het doorstroompunt.
5. Ten aanzien van personen jonger dan 27 jaar met een arbeidsbeperking kan ondersteuning, bedoeld in de artikelen 2.4.8, 2.4.8 a t/m 2.4.8g, 2.4.11 en 2.4.14 worden ingezet.
6. Op verzoek van een school voor praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs kan het college bij een persoon onder de 27 jaar:
  - a. de school helpen bij de ondersteuning aan die persoon tijdens de opleiding dan wel tot twee jaar na diplomering;
  - b. na diplomering de ondersteuning overnemen na ontvangst van een overdrachtsdocument van de school, conform artikel 9.2.13. Wet educatie en beroepsonderwijs.

#### **2.4.8 Persoonlijke ondersteuning (intern begeleider of Jobcoach)**

*Personen met een arbeidsbeperking kunnen hulp krijgen op hun reguliere werkplek bij het leren uitvoeren van het werk.*

1. Het college kan een inwoner persoonlijke ondersteuning aanbieden of de werkgever daarvoor een vergoeding geven als de inwoner extra ondersteuning nodig heeft om zijn werk goed te

- kunnen doen. De jobcoach kan ingezet worden vanaf het moment dat de inwoner daadwerkelijk aan het werk gaat.
2. De persoonlijke ondersteuning kan gegeven worden door een:
    - a. gekwalificeerde interne of externe jobcoach;
    - b. interne werkbegeleider die een training voor intern begeleider heeft gevolgd.
    - c. De in lid 2a en 2b genoemde ondersteuning kan ook worden aangeboden met het oog op het verrichten van werkzaamheden, anders dan in dienstverband zoals bij een proefplaats of een leer-werktraject.
  3. In een overeenkomst wordt vastgelegd wat, waar en hoe de ondersteuning plaatsvindt.
  4. De voorwaarden van de persoonlijke ondersteuning zijn:
    - a. de inwoner behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij VSO/PRO-onderwijs heeft gevolgd;
    - b. de inwoner kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
    - c. de werkgever biedt een betaalde baan aan van minimaal 6 maanden, voor een arbeidsduur van minimaal 18 uur per week;
    - d. het betreft geen verplichting waarvoor de werkgever al vanuit de Arbowet verantwoordelijk is;
    - e. er is naar het oordeel van het college sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid niet van de werkgever kan worden verlangd; en
    - f. de kosten van de voorziening(en) naar het oordeel van het college proportioneel zijn, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (maatschappelijke) opbrengsten van uitstroom naar werk;
    - g. het betreft geen meeneembare voorziening die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
    - h. de aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn;
    - i. het college besluit op basis van individueel maatwerk, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

#### **2.4.8a Het administratieve proces van de persoonlijke ondersteuning is als volgt:**

1. De inwoner of zijn werkgever kan een aanvraag indienen voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen.
2. Het college stuurt een ontvangstbevestiging.
3. Het college onderzoekt binnen 6 weken na de aanvraag, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de inwoner.
4. Op basis van het onderzoeksverslag neemt het college binnen 10 werkdagen een besluit en zendt dit aan de inwoner of zijn gemachtigde en, indien van toepassing, aan de werkgever.
5. Het college kan een deskundig oordeel en advies inwinnen, als de beoordeling van een aanvraag dit vereist.
6. Het college bepaalt na overleg met de inwoner, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
7. Het college stemt, indien nodig, de persoonlijk ondersteuning integraal af met andere partijen, o.a. jeugdhulp, gezondheid, schuldhulpverlening etc.
8. Het college geeft in een beschikking van persoonlijke ondersteuning of een overige voorziening in ieder geval aan:
  - a. welke persoonlijke ondersteuning of overige voorziening wordt verstrekt;
  - b. als de tegemoetkoming wordt verstrekt, wat de omvang is van de tegemoetkoming;
  - c. de duur en intensiteit van de ondersteuning;
  - d. de ingangsdatum van de ondersteuning of overige voorziening;
  - e. als de tegemoetkoming afwijkt van wat is aangevraagd, wordt de reden van afwijking vermeld en voor zover van toepassing, welke andere ondersteuning of voorziening relevant is;
  - f. als de of een voorziening wordt afgewezen dan wordt in de beschikking aangegeven welke voorziening afgewezen wordt en wat de reden daarvan is.

#### **2.4.8b Kwalificatie persoonlijke ondersteuning (jobcoach)**

*Het college kan ambtshalve, of op aanvraag, jobcoaching aanbieden. Dit kan een interne jobcoach zijn, dit is een coach die vanuit het bedrijf wordt ingezet, of een externe jobcoach, dit is een coach die wordt ingehuurd door de werkgever.*

1. De externe jobcoach/ gemeentelijke jobcoach voldoet aan de volgende kwaliteitseisen:

- a. heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd waar voor een certificaat/diploma is behaald; of
  - b. in de praktijk binnen de organisatie is opgeleid tot Jobcoach; en
  - c. is aangesloten bij een jobcoachorganisatie welke is erkend door UWV op grond van het meest actuele 'Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV'.
2. De interne jobcoach voldoet aan de volgende kwaliteitseisen en heeft:
    - a. een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek;
    - b. aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies;
    - c. aantoonbaar ervaring met de werkzaamheden die de persoon dient uit te voeren; en
    - d. is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de begeleiding op zich te kunnen nemen.
  3. De inzet van jobcoaching wordt bepaald volgens de begeleidingsregimes licht en middel van het UWV, behalve de vergoeding bij een proefplaatsing. De vergoeding van jobcoaching bij een proefplaatsing wordt jaarlijks door de Arbeidsmarktregio Rijnmond vastgesteld. De bedragen zijn inclusief reiskosten en exclusief eventueel verschuldigde Btw.
  4. Als de gemeente een of meer jobcoaches zelf in dienst of gecontracteerd heeft, biedt het college deze bij voorrang aan.
  5. Het college kan aan de werkgever een vergoeding verlenen voor het organiseren van jobcoaching. Hiervoor wordt een maximumtarief per uur vastgesteld.
  6. De vergoeding voor het organiseren van jobcoaching kan worden verleend als:
    - a. de jobcoaching bestaat uit een individueel trainings- of inwerkprogramma; en
    - b. dit wordt vastgelegd in een coachingsplan;
    - c. de omvang en de kwaliteit van de georganiseerde jobcoaching passend is;
    - d. de continuïteit van de jobcoaching geborgd is; en
    - e. de inwoner voor wie de vergoeding wordt gevraagd hiervan op de hoogte is en schriftelijk instemt met het organiseren van jobcoaching door de werkgever.
  7. Het college kan in beleidsregels 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 moet zijn; of
    - d. hoe de evaluatie van de jobcoaching plaats vindt.
  8. Met instemming van de werkgever en de werknemer voor wie de vergoeding wordt verleend, kan de jobcoach ook:
    - 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.

#### **2.4.8c Interne werkbegeleiding**

1. Als een inwoner 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 vergoeding verlenen aan de werkgever voor de aangetoonde meerkosten die verbonden zijn aan het organiseren van de interne werkbegeleiding. Deze kosten zijn nooit hoger dan de kosten van de inzet van een jobcoach.
2. Het college kan aan de werkgever ambtshalve of op aanvraag een training aanbieden voor een of meer medewerkers om hen in staat te stellen aan personen behorend tot de doelgroep interne werkbegeleiding te bieden.

#### **2.4.8d Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een inwoner 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 worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als;
  - a. de inwoner door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen of gebruik kan maken van het openbaar vervoer; en
  - b. het vervoer beperkt is tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding hangt af van het aantal te werken dagen en bedraagt het marktconform tarief voor een taxi of een andere vorm van vervoer.
4. Het college brengt de vervoersvergoeding die de werkgever aan de werknemer verstrekt in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.

#### **2.4.8e Voorwaarden noodzakelijke voorzieningen bij geheel of gedeeltelijke visuele en/of motorische en/of auditieve beperkingen**

Het college kan een voorziening toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele en/of motorische en/of auditieve lichaamsfunctie, bijvoorbeeld een computervoorziening en/of hulpmiddelen.

#### **2.4.8f Voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de inwoner 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 meerwaarde aantoonbaar zijn.
3. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werknemer. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.

#### **2.4.8g Voorwaarden niet meeneembare voorziening**

Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan de werkgever, als dit noodzakelijk is om de werknemer zijn werk uit te laten voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde aantoonbaar zijn.

#### **2.4.9 Scholing**

*Om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen kan scholing worden aangeboden.*

Het college kan een inwoner (kortdurende) scholing aanbieden, als die scholing nodig is om de stap te zetten naar passend werk voor een langere periode. De scholing duurt niet langer dan nodig is.

#### **2.4.10 Gemeentelijke loonkostensubsidie**

*Een tegemoetkoming voor werkgevers bij het in dienst nemen van een inwoner met een afstand tot de arbeidsmarkt.*

1. Het college kan een werkgever die een inwoner met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst neemt een tijdelijke loonkostensubsidie geven.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen en extra kosten die werkgevers maken voor het begeleiden van deze inwoners te vergoeden.
3. De subsidie is maximaal 50% van de loonkosten. De duur van de arbeidsovereenkomst bepaalt de duur van de subsidie. Bij een arbeidsovereenkomst van 12 maanden of langer wordt maximaal 6 maanden gesubsidieerd. De gemeentelijke loonkostensubsidie wordt slechts eenmalig verstrekt.
4. De werkgever moet de subsidie aanvragen voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
5. Het college bepaalt hoe de subsidie wordt uitbetaald.
6. Een voorwaarde is dat het werk niet leidt tot verdringing van andere werknemers bij dezelfde werkgever en ook niet leidt tot oneerlijke concurrentie met andere organisaties. De werkgever mag niet gelijktijdig recht hebben op andere subsidies in de loonkosten.

#### **2.4.11 Wettelijke loonkostensubsidie**

*Een tegemoetkoming voor werkgevers bij het in dienst nemen van een inwoner die als gevolg van een arbeidsbeperking minder productief is ten opzichte van een medewerker zonder beperking.*

1. Het college kent de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie toe als de werknemer wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen. Het gaat dan om inwoners, die in het doelgroepenregister voor de banenafpraak staan, omdat UWV dat heeft bepaald, of omdat het college via de zgn. praktijkroute heeft vastgesteld, dat ze dit minimumloon niet kunnen verdienen.
2. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren inwoners met een beperking in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productieverlies.
3. De wettelijke loonkostensubsidie kan aangevraagd worden door de werkgever of de inwoner die tot de doelgroep behoort.
4. Het administratieve proces van de wettelijke loonkostensubsidie is als volgt:
  - a. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d PW, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die van plan is om de inwoner die tot de doelgroep behoort in dienst te nemen. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vierde lid van dit artikel van toepassing.
  - b. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de inwoner, aan de werkgever en de inwoner.

- c. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een inwoner betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de inwoner behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c PW.
- d. Als de aanvraag, zoals genoemd onder c. is gedaan na het begin van het dienstverband dan wordt de vaststelling of de inwoner behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie bepaald door middel van de Praktijkroute.
- e. Het college stelt binnen 5 weken na ontvangst van de aanvraag de loonwaarde vast, tenzij in overleg met de werkgever toepassing wordt gegeven aan artikel 10d lid 5 PW.
- f. Het college gebruikt het preferente werkproces voor het verstrekken van de loonkostensubsidie.

#### **2.4.12 Vaststellen loonwaarde bij wettelijke loonkostensubsidie**

*Een onderzoek op de werkplek waarbij er gekeken wordt wat een werknemer met een arbeidsbeperking kan verdienen ten opzichte van een werknemer zonder beperking.*

Het college onderzoekt of laat onderzoeken hoe productief de inwoner op de werkplek zal zijn (welke loonwaarde hij heeft). Hierbij wordt gebruik gemaakt van een gevalideerde methode.

#### **2.4.13 Premies**

*Een premie ter bevordering van positief gedrag, gericht op uitstroom naar betaalde arbeid.*

1. Het college kan aan personen uit de doelgroep een premie in het kader van arbeidsinschakeling toekennen.
2. Het college kan nadere regels stellen over de hoogte en ook de voorwaarden waaronder een premie zoals bedoeld in het eerste lid wordt verstrekt.

#### **2.4.14 Andere voorzieningen en vergoedingen**

1. Het college kan andere voorzieningen en vergoedingen niet genoemd in deze verordening inzetten als dat nodig is om inwoners te helpen aan het werk te gaan of te blijven of om de kans op werk te vergroten.
2. Het college kan een tegemoetkoming verstrekken aan de inwoner die kosten moet maken bij deelname aan een voorziening of bij betaald of onbetaald werk.

#### **2.5 Vernieuwende projecten**

1. Het college kan afwijken van de bepalingen uit dit hoofdstuk, als dat nodig is om met een experiment te onderzoeken of inwoners sneller of voor een langere periode aan het werk gaan of beter de stap naar werk kunnen zetten.
2. De duur van zo'n afwijking van de verordening is ten hoogste 3 jaar. Deze periode kan worden verlengd, als de verordening vanwege een succesvol experiment wordt gewijzigd. De duur kan dan worden verlengd tot aan het moment waarop de aangepaste verordening in werking treedt.

### **Hoofdstuk 3 - Inkomensvoorzieningen**

*Het college heeft een financieel vangnet voor inwoners die weinig of geen inkomen en vermogen hebben om in hun dagelijks levensonderhoud te voorzien zijnde een PW-uitkering of een IOAW/IOAZ uitkering.*

*Naast ondersteuning in het levensonderhoud zijn er nog andere mogelijkheden voor het college om deze inwoners en andere inwoners ook financieel te ondersteunen bij noodzakelijke kosten veroorzaakt door bijzondere omstandigheden. Het betreft (individuele) bijzondere bijstand, toeslagen en andere aanvullende inkomensondersteuning.*

#### **3.1 Bijzondere bijstand en aanvullende inkomensondersteuning**

1. Het college stelt nadere regels over de mogelijkheden van bijzondere bijstand.
2. Het college maakt zo weinig mogelijk gebruik van bijzondere bijstand in de vorm van een geldlening.
3. Het college stelt nadere regels over aanvullende inkomensondersteuning voor o.a. deelname maatschappelijke activiteiten voor kinderen en volwassenen, de mogelijkheid van deelname aan een collectieve zorgverzekering en een bijdrage in hoge zorgkosten.

#### **3.2. Individuele Inkomensvoorziening**

*Een tegemoetkoming voor inwoners die langdurig een laag inkomen hebben en geen uitzicht hebben op inkomensverbetering.*

1. Het college kan de inwoner een individuele inkomenstoelage toekennen als hij al jaren moet rondkomen van een laag inkomen en geen uitzicht heeft op verbetering van zijn inkomen.
2. De individuele inkomenstoelage is bedoeld voor de inwoner die:
  - a. Ouder is dan 21 jaar maar jonger dan de AOW-leeftijd. Als er sprake is van een partner dan moeten beide personen aan deze voorwaarden voldoen.
  - b. In de voorafgaande 36 maanden, ook wel genoemd de referentieperiode, van de aanvraag, ook wel genoemd de peildatum, een inkomen heeft gehad dat niet hoger was dan 100% van de voor hem geldende bijstandsnorm.
  - c. 12 maanden voorafgaand aan de aanvraag geen bijdrage heeft ontvangen voor individuele inkomenstoelage.
  - d. Niet beschikt over een vermogen hoger als bedoeld in art. 34 van de Participatiewet.
  - e. Zich in de afgelopen 12 maanden heeft ingespannen om werk te vinden of kans op werk te vergroten. Dit wordt beoordeeld door de klantmanager werk of inkomen.
  - f. Het onder e. genoemde is niet van toepassing als hiervoor ontheffing is gegeven.
  - g. Geen opleiding volgt waarvoor recht bestaat op studiefinanciering WSF2000 of WTOS.
3. De inwoner blijft het recht behouden op inkomenstoelage als het inkomen binnen de 36 maanden, zoals genoemd in art. 2 onder b., in totaal niet meer dan € 300,- netto boven de bijstandsnorm uitkomt.
4. De hoogte (peildatum 1-1-2026) van de individuele inkomenstoelage per 12 maanden bedraagt:
  - a. € 474,- netto voor een alleenstaande;
  - b. € 601,- netto voor een alleenstaande ouder;
  - c. € 666,- netto voor gehuwden of samenwonenden zonder kinderen;
  - d. € 722,- netto voor gehuwden of samenwonenden met kinderen.
5. De bedragen genoemd in het vierde lid worden elk jaar per 1 januari aangepast met het percentage waarmee de gemeentebegroting wordt aangepast (prijsindex). Bedragen worden naar boven afgerond op hele euro's.
6. Bij gehuwden en samenwonenden geldt dat als één van de partners geen recht op inkomenstoelage heeft, de ander het bedrag voor een alleenstaande of alleenstaande ouder krijgt.
7. De individuele inkomenstoelage wordt periodiek (per jaar) verstrekt:
  - a. Na een aanvraag inkomenstoelage op of na 1 januari 2023, en
  - b. een uitkering levensonderhoud op grond van de Participatiewet wordt ontvangen, en
  - c. als de omstandigheden van de inwoner ongewijzigd blijven, en
  - d. als wordt voldaan aan de regels zoals gesteld in lid 1 t/m 3 en lid 6.

## HOOFDSTUK 4 – Afspraken tussen inwoner en gemeente

*Dit hoofdstuk gaat over de manier waarop het college en de inwoner met elkaar omgaan. Het gaat over de manier waarop het college zich moet gedragen en wat er van de inwoner wordt verwacht. Als de inwoner rechten heeft, dan staan daar vaak plichten tegenover. Houdt de inwoner daar onvoldoende rekening mee, dan kan het college de uitkering of voorziening beëindigen, terugvorderen of verlagen.*

### 4.1 Het college

1. Het college zoekt samen met de inwoner naar een oplossing voor zijn probleem. Gemeente en inwoner gaan daarbij op een respectvolle manier met elkaar om. Het college zorgt voor het volgende:
  - a. Voor de inwoner is het duidelijk wie er namens het college contact met hem onderhoudt.
  - b. De inwoner heeft, om zijn probleem te bespreken, altijd recht op een gesprek op locatie of bij de inwoner thuis.
  - c. Het college helpt de inwoner om zijn probleem bij een andere organisatie te bespreken, als het bieden van hulp bij dit probleem een taak is voor die organisatie.
  - d. Het college verstrekt informatie via website, (sociale) media etc.
  - e. Er zijn aanvraagformulieren beschikbaar voor de inwoner die een uitkering of voorziening nodig heeft en die wil aanvragen. Het is voor de inwoner duidelijk waar die aanvraagformulieren verkrijgbaar zijn.
  - f. Het college informeert de inwoner op een passende manier over procedures die worden gevolgd en zorgt ervoor dat deze procedures zo eenvoudig mogelijk zijn.
  - g. Het college respecteert de privacy van de inwoner.
  - h. Het college maakt binnen de wettelijke mogelijkheden gebruik van gegevens die al binnen het college aanwezig zijn en vraagt alleen gegevens die nodig zijn voor het beoordelen van de hulpvraag.

2. Het college reageert op ontoelaatbaar gedrag van de inwoner. Het college zorgt voor het volgende:
  - a. De inwoner wordt op tijd geïnformeerd over:
    - zijn rechten en plichten;
    - wat er van hem wordt verwacht;
    - welk gedrag ontoelaatbaar is;
    - wat de reactie van het college is op ontoelaatbaar gedrag;
    - waarom het college tegen het gedrag optreedt.

Voordat het college tegen het gedrag optreedt krijgt de inwoner de mogelijkheid om te reageren op zijn gedrag.

- b. De reactie van het college op ontoelaatbaar gedrag past bij:
  - de ernst van het gedrag;
  - de mate waarin het gedrag de inwoner verweten kan worden; en
  - de persoonlijke situatie van de inwoner.
- c. Het college stuurt de inwoner een brief met daarin duidelijk vermeld wat het college gaat doen als reactie op het gedrag, wat dit precies betekent voor de inwoner en wat de inwoner daartegen kan doen. Het college maakt de inwoner ook duidelijk op welke manier hij het gedrag kan aanpassen, zodat de relatie hersteld wordt en het college de dienstverlening zal voortzetten (als die is stopgezet).

#### **4.2 De inwoner**

1. De inwoner is in de eerste plaats zelf verantwoordelijk voor het oplossen van zijn probleem. Het college vult de mogelijkheden van de inwoner en zijn sociale netwerk aan als dat nodig is. De inwoner zorgt voor het volgende:
  - a. De inwoner gaat eerst na welke mogelijkheden hij zelf heeft om zijn probleem op te lossen.
  - b. Als het college hulp verleent werkt de inwoner mee aan de oplossing van zijn probleem en zorgt hiermee dat de hulp van het college niet langer duurt dan nodig is.
2. De inwoner werkt mee zodat zijn probleem kan worden opgelost. Dat betekent het volgende:
  - a. De inwoner informeert het college snel en zo volledig mogelijk over alles wat van belang kan zijn voor het beoordelen en oplossen van de hulpvraag.
  - b. De inwoner overhandigt alle stukken die het nodig heeft.
  - c. De inwoner brengt het college op de hoogte van zijn beperkingen, die het contact kunnen belemmeren.

#### **4.3. Afstemming op houding en gedrag van de inwoner**

1. Het college neemt een besluit over de afstemming van een uitkering binnen een termijn van acht weken.
2. Het college verlaagt een uitkering als dat volgens de regels van de wet en deze verordening past bij de houding of het gedrag van de inwoner.
3. Bij het nemen van een besluit tot het verlagen van een uitkering houdt het college rekening met:
  - a. De ernst van het gedrag;
  - b. De mate waarin de inwoner het gedrag verweten kan worden; en
  - c. De persoonlijke situatie van de inwoner.
4. Voordat een uitkering wordt verlaagd, geeft het college de inwoner de gelegenheid om op zijn gedrag te reageren. De inwoner kan dat op de volgende manier doen:
  - a. in een gesprek met de medewerker op locatie;
  - b. telefonisch;
  - c. schriftelijk;
  - d. via e-mail.

##### **4.3.1 Geen afstemming of matiging**

1. Het college verlaagt de uitkering niet als:
  - a. Het gedrag van de inwoner hem niet te verwijten is; of
  - b. Het gedrag van de inwoner meer dan één jaar vóór constatering daarvan heeft plaatsgevonden; of
  - c. Het college daarvoor dringende redenen aanwezig acht.

2. Het college matigt de afstemming als er sprake is van bijzondere omstandigheden. Bij matiging wordt de gedraging wel geregistreerd en bij recidive telt deze gedraging mee in de hoogte en duur van de afstemming.

#### 4.3.2 Ingangsdatum en periode verlaging

1. Het college verlaagt de uitkering vanaf de kalendermaand na de maand waarin het college het besluit tot verlaging aan de inwoner per brief bekend heeft gemaakt. Tenzij de uitkering over de voorgaande maand(en) nog niet is uitbetaald dan vindt de verlaging plaats vanaf het moment van de gedraging.
2. Het college kan de uitkering niet of maar voor een deel verlagen omdat deze wordt beëindigd. Dan zal het college het overgebleven deel van de verlaging alsnog opleggen als de inwoner binnen 12 maanden na de beëindiging opnieuw een uitkering gaat ontvangen.

#### 4.3.3 Heroverweging binnen drie maanden en inkeerbepaling

1. Het college stelt de heroverwegingstermijn als bedoeld in artikel 18, lid 3 van de PW op drie maanden.
2. Het college kan op verzoek van de inwoner op grond van artikel 18, lid 5, 6, 7 of 8 PW, de afstemming herzien. Uit houding en gedragingen van de inwoner moet blijken dat hij/zij de verplichtingen alsnog nakomt.
  - a. Het verzoek kan worden ingediend vanaf de datum van de beschikking tot de einddatum van de looptijd van de verlaging.
  - b. De inwoner moet aantoonbaar maken dat de betreffende verplichting als bedoeld in artikel 18 lid 4 van de PW alsnog wordt nagekomen.
3. Het gestelde in lid 2 is niet van toepassing als er een verlaging opgelegd is in verband met zeer ernstig misdragen (agressie) dan wel tekortschietend besef van verantwoordelijkheid in de voorziening van het bestaan.

#### 4.3.4 Berekening verlaging

De verlaging is een percentage van de uitkeringsnorm PW, bijzondere bijstand en bij IOAW/IOAZ van de grondslag.

1. Een verlaging wordt berekend over de norm PW of bij IOAW/IOAZ van de grondslag.
2. In afwijking van het eerste lid kan een verlaging worden toegepast op de bijzondere bijstand als:
  - a. aan de inwoner bijzondere bijstand wordt verleend met toepassing van artikel 12 van PW, of
  - b. de verwijtbare gedraging van belanghebbende in relatie met zijn recht op bijzondere bijstand daartoe aanleiding geeft.
3. Bij toepassing van het tweede lid moet 'bijstandsnorm' worden gelezen als "de verleende bijzondere bijstand"

#### 4.3.5 Niet nakomen wettelijke arbeidsverplichtingen (PW)

1. Het college verlaagt de uitkering één maand als de inwoner een arbeidsverplichting uit artikel 18, vierde lid, van de PW niet voldoende nakomt. Die verlaging is wettelijk vastgesteld op 100% van de uitkeringsnorm en wordt verdeeld over 3 maanden.
2. De verlaging wordt als volgt opgelegd:
  - a. Eerste maand 40%;
  - b. Tweede en derde maand 30%.
3. Als er sprake is van recidive wordt de uitkering met 100% verlaagd voor een periode van 2 maanden.

#### 4.3.6 Niet nakomen andere arbeidsverplichtingen

1. Het college verlaagt de bijstandsuitkering (PW) een maand met 10% van de uitkeringsnorm, voor het volgende gedrag, verder te noemen categorie 1:
  - a. het niet voldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in art. 44a PW;
  - b. het niet voldoende meewerken aan de oproep of het afleggen van een taaltoets als bedoeld in artikel 18b van de PW;
  - c. het niet voldoende leveren van een door het college opgedragen tegenprestatie als bedoeld in art. 9 lid 1c PW;
  - d. verwijtbaar geen gehoor geven aan een uitnodiging in het kader van de re-integratie in het arbeidsproces;

- e. bij de inwoner die alleenstaande ouder is: het uit houding en gedrag laten blijken geen gebruik te willen maken van een voorziening die de kans op werk kan vergroten, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht als bedoeld in artikel 9a lid 1 PW.
  - f. het onvoldoende nakomen van verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9, eerste lid van de PW, voor zover het gaat om een belanghebbende jonger dan 27 jaar, gedurende vier weken na een melding als bedoeld in artikel 43, vierde en vijfde lid, van de PW, voor zover deze verplichtingen niet worden genoemd in artikel 18, lid 4, van de PW.
2. Het college verlaagt de uitkering PW een maand met 20% van de uitkeringsnorm, voor het volgende gedrag, verder te noemen categorie 2 als:
    - a. de inwoner niet, naar vermogen, probeert om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, voor zover dit niet voortvloeit uit een gedraging als bedoeld in artikel 18, lid 4 van de PW;
    - b. de inwoner de medewerkingsplicht niet of onvoldoende nakomt als bedoeld in artikel 17, lid 2 van de PW;
    - c. de inwoner zich niet of onvoldoende houdt aan de nadere afspraken over, van, voor arbeidsinschakeling als bedoeld in art. 55 PW en de gevolgen van deze afspraken niet tot vermindering van bijstand of beëindiging zouden leiden;
    - d. de inwoner zich niet of onvoldoende houdt aan de nadere afspraken verbonden aan het ontvangen van een uitkering als bedoeld in art. 55 PW en de gevolgen van deze afspraken niet tot vermindering van bijstand of beëindiging zouden leiden.
  3. Het college verlaagt de uitkering PW een maand met 40% van de uitkeringsnorm, voor het volgende gedrag, verder te noemen categorie 3 als:
    - a. De inwoner zich niet of onvoldoende houdt aan de nadere afspraken over, van, voor arbeidsinschakeling die leiden tot vermindering of beëindiging van de uitkering als bedoeld in art. 55 PW.
    - b. De inwoner zich niet of onvoldoende houdt aan de nadere afspraken die leiden tot vermindering of beëindiging van de uitkering als bedoeld in art. 55 Participatiewet.
  4. Het college verlaagt de IOAW- of IOAZ-uitkering een maand met 20% van de uitkeringsgrondslag, voor het volgende gedrag:
    - a. het niet voldoende gebruikmaken van een door het college aangeboden voorziening;
    - b. het niet meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden om te werken;
    - c. het niet voldoende leveren van een door het college opgedragen tegenprestatie;
    - d. bij de inwoner die alleenstaande ouder is: het uit houding en gedrag laten blijken geen gebruik te willen maken van een voorziening die de kans op werk kan vergroten, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de PW.
  5. Het college verlaagt de IOAW- of IOAZ-uitkering een maand met 40% van de uitkeringsgrondslag, voor het volgende gedrag:
    - a. het niet voldoende proberen werk te vinden;
    - b. het niet aannemen van aangeboden werk;
  6. Als het college de IOAW- of IOAZ-uitkering, gelet op artikel 20 IOAW/IOAZ, tijdelijk of blijvend kan weigeren omdat de inwoner verwijtbaar werkloos is, wordt de uitkering niet met toepassing van lid 5 verlaagd, maar blijvend geweigerd. De uitkering wordt dan geweigerd naar de mate waarin de inwoner inkomen zou hebben kunnen ontvangen als hij niet verwijtbaar werkloos was geworden.

#### 4.3.7 Stoppen verlaging

Het college kan de opgelegde verlaging beëindigen op het moment dat uit houding en gedrag van de inwoner overduidelijk blijkt dat hij alsnog de arbeidsverplichtingen nakomt. De inwoner moet het college zelf verzoeken om de verlaging te stoppen. Hij kan het verzoek per brief of e-mail indienen nadat het besluit om de uitkering te verlagen is genomen.

#### 4.3.8 Te weinig besef van verantwoordelijkheid

1. Het college verlaagt de uitkering van een inwoner die zich te weinig realiseert dat hij zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen levensonderhoud. De verlaging hangt af van het bedrag dat het college daardoor onterecht uitbetaalt. Het benadelingsbedrag wordt berekend met in achtneming dat het vermogen ingeteerd had mogen worden met 150% van de geldende bijstandsnorm en noodzakelijke bijzondere uitgaven.
2. De verlaging duurt één maand en wordt vastgesteld op:
  - a. 10% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag tot €1.000,-;
  - b. 20% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag vanaf € 1.000, - tot € 2.000, -;

- c. 40% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag vanaf € 2.000, - tot € 4.000, -;
  - d. 100% van de uitkeringsnorm bij een benadelingsbedrag vanaf € 4.000, tot € 10.000, -;
  - e. 100% van de uitkeringsnorm, gedurende twee maanden, bij een benadelingsbedrag van € 10.000, - of hoger.
3. In individuele gevallen kan het college besluiten om de bijstand in de vorm van een geldlening te verstrekken zoals als bedoeld in art. 48, lid2 b. van de PW.

#### **4.3.9 Ontoelaatbaar gedrag**

1. Het college kan gedurende één maand, de uitkering van een inwoner die ontoelaatbaar gedrag vertoont tegenover personen en instanties die de PW, de IOAW en IOAZ uitvoeren als:
  - a. de inwoner zich zeer ernstig misdraagt door agressief verbaal gedrag dat niet op een medewerker persoonlijk is gericht. Hieronder wordt mede verstaan het gedrag per brief, telefoon, e-mail, internet en/of andere sociale media, wordt de uitkering met 20% van de uitkeringsnorm verlaagd;
  - b. de inwoner zich verbaal agressief gedraagt dat op een medewerker persoonlijk is gericht. Hieronder wordt mede verstaan het gedrag per brief, telefoon, e-mail, internet en/of andere sociale media, wordt de uitkering met 40% van de uitkeringsnorm verlaagd;
  - c. de inwoner zich ernstig misdraagt door het gebruik van fysieke agressie tegen een medewerker of een object, dan wel door het tonen van een wapen, wordt de uitkering met 100% van de uitkeringsnorm verlaagd.

#### **4.3.10 Samenloop van gedragingen**

1. Als er sprake is van het niet nakomen van meerdere verplichtingen op hetzelfde moment leidt dit tot één verlaging. Het hoogste verlagingspercentage is dan van toepassing.
2. Als er sprake is van het niet nakomen van meerdere verplichtingen op verschillende momenten waar nog geen verlaging voor is opgelegd worden de percentages van deze verlagingen bij elkaar opgeteld.

#### **4.3.11 Herhaling (recidive)**

1. Het percentage van de verlaging wordt verhoogd of de duur van de verlaging verdubbeld als de uitkering, binnen twaalf maanden na de datum van het besluit waarmee de verlaging is opgelegd, opnieuw wordt verlaagd. De duur wordt ook verdubbeld als het college de eerdere verlaging vanwege dringende redenen van de inwoner niet heeft opgelegd maar de inwoner wel verwijtbaar is gewijzigd in € 0,- (nihil) Als er sprake is van een eenzelfde verwijtbare gedraging zoals genoemd in artikel 4.3.6 lid 1 (categorie 1). Dan wordt telkens het percentage met 10% verhoogd.
2. Als er sprake is van een eenzelfde verwijtbare gedraging zoals genoemd in artikel 4.3.6 lid 2 (categorie 2) dan wordt het percentage éénmalig met 20% verhoogd. Nogmaals een verwijtbare gedraging heeft invloed op de duur van de verlaging. Dan is lid 3 van toepassing. Dit lid is ook van toepassing op artikel 4.3.6 lid 4.
3. Als er sprake is van dezelfde verwijtbare gedraging zoals genoemd in artikel 4.3.6. lid 3 (categorie 3) wordt de duur verdubbeld in plaats van het percentage. Bij een verlaging van 40% wordt bij dezelfde verwijtbare gedraging niet meer het percentage verhoogd maar de duur van de verlaging. Dit lid is ook van toepassing op artikel 4.3.6. lid 5.

### **4.4. Hoe controleert het college of de afspraken worden nagekomen?**

#### **4.4.1 Uitgangspunten**

Om de doelen van de wetten te bereiken, is het belangrijk, dat inwoners hun verplichtingen nakomen en dat het college inwoners daarbij helpt. Het college doet dat door:

1. klantgerichte dienstverlening en een hierbij passende administratieve organisatie;
2. begrijpelijke informatie aan de inwoner te geven over rechten en plichten;
3. inwoners met een bijstandsuitkering op een passende manier te begeleiden op weg naar betaald of onbetaald werk;
4. gebruik te maken van data die diverse overheidsinstellingen met elkaar delen.
5. samen te werken met andere organisaties, zoals UWV, maatschappelijke organisaties en andere gemeenten;
6. inwoners die hun verplichtingen niet nakomen aan te spreken op hun gedrag.

#### **4.4.2 Controle**

1. Het college controleert of de inwoner recht heeft op een uitkering en of hij de juiste uitkering ontvangt. Het college kan daarvoor gebruik maken van:

- a. huisbezoeken: we bezoeken de inwoner als er sprake is van onduidelijkheid over de woon-situatie;
  - b. bestandsvergelijkingen: het college vergelijkt de gegevens van de inwoner met de gegevens die bekend zijn over deze inwoner bij andere organisaties, zoals bij UWV, de Belastingdienst en andere gemeenten;
  - c. signalen en tips van organisaties of particulieren;
  - d. andere passende onderzoeksmethoden.
2. Bij de controle van uitkeringen zorgt het college ervoor dat de wettelijke regels worden nageleefd.
  3. Bij beëindiging van de uitkering op verzoek van de inwoner, onderzoekt het college wat de reden is van de beëindiging. Het college gaat ook na of de uitkering of voorziening tot de einddatum terecht is verstrekt.

#### **4.4.3 Voorkomen van misbruik**

*Het college streeft ernaar om misbruik te voorkomen (preventie).*

1. Het college informeert de inwoners op een gepaste manier over rechten en plichten en over de gevolgen van misbruik en oneigenlijk gebruik van uitkeringen.
2. Het college stelt nadere regels op over de controle over de naleving van de wet- en regelgeving.

#### **4.4.5 Privacy**

1. Het college stelt voor onderzoeksmethoden die vaak worden toegepast een protocol op. Het gaat in ieder geval om een protocol voor de inzet van huisbezoeken en buurtonderzoeken.
2. De protocollen moeten ervoor zorgen dat er geen ongeoorloofde inbreuk op het privéleven van inwoners plaatsvindt. Het college maakt de protocollen openbaar.
3. Bij het uitvoeren van onderzoek zorgt het college ervoor dat inbreuk op persoonlijkheidsrechten, zoals op de bescherming van het privéleven, niet verder gaat dan wat noodzakelijk, passend en wettelijk toegestaan is.

#### **4.4.6 Toezichthouder**

Het college kan een of meer ambtenaren aanwijzen die de taak hebben erop toe te zien dat de wetten en de bijbehorende regels worden nageleefd.

### **4.5. Terugvorderen uitkering en verhaal**

#### **4.5.1 Terugvordering en incasso**

Het college vordert gemeentelijke uitkeringen terug in de gevallen die in de wet zijn beschreven en doet dat volgens de regels van de wet. Het college vordert niet terug als terugvordering onaanvaardbare gevolgen heeft voor de inwoner.

De wijze waarop terugvordering en verhaal wordt uitgevoerd is vastgelegd in de beleidsregels debiteuren Hoeksche Waard.

#### **4.6 Cliëntenparticipatie**

Het college vindt het belangrijk dat inwoners betrokken en/of vertegenwoordigd worden bij de totstand-koming van beleid met betrekking tot de Participatiewet.

Het betreft hier o.a. de mogelijkheid om vroegtijdig gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen bij besluitvorming over verordeningen en beleidsvoorstellen.

De vorm waarin en de wijze waarop het college dit heeft geregeld is vastgelegd in de Regeling Adviesraad sociaal domein Hoeksche Waard.

## **Hoofdstuk 5 - Overige bepalingen**

### **5.1 Uitvoeringsregels**

Het college kan uitvoeringsregels maken over de onderwerpen die in deze verordening zijn geregeld. Deze uitvoeringsregels kunnen de vorm hebben van beleidsregels of van een (nadere) regeling. Beleids-regels geven aan hoe het college met een bepaalde bevoegdheid omgaat.

Met een (nadere) regeling worden bepaalde regels van de verordening verder uitgewerkt.

### **5.2 Afwijken van de verordening (hardheidsclausule)**

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de cliënt afwijken van hetgeen bij deze verordening is bepaald, indien toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

### **5.3 Overgangsrecht**

1. Een aanvraag op grond van de PW, de IOAW en de IOAZ, die is ingediend vóór de ingangsdatum van deze verordening wordt door het college afgehandeld volgens de, op de datum van aanvraag geldende verordening.
2. Een (re-integratie)voorziening die is verstrekt voor de inwerkingtreding van deze verordening loopt door tot het moment dat deze afloopt of het college een nieuw besluit over die voorziening heeft genomen.

### **5.4 Ingangsdatum en naam**

Deze verordening treedt in werking op de dag na publicatie en heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2026.

1. Met de inwerkingtreding van deze verordening wordt de Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard zoals vastgesteld op 12 september 2023, ingetrokken.
2. Deze verordening wordt genoemd: Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Hoeksche Waard 2026.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van de raad van de Hoeksche Waard, gehouden op 16 juni 2026,*

*I. Odinet  
Griffier*

*M. Witte  
Voorzitter*