

# Verordening werk en inkomen Dordrecht

De gemeenteraad

gezien het voorstel van het college van 9 januari 2024;

gelet op artikel 6, 8, 8a, 8b en 10b van de Participatiewet;

overwegende,

dat de gemeenteraad bij verordening regels dient vast te stellen over het bepaalde in de artikelen 6, 8, 8a, 8b en 10b van de Participatiewet;

b e s l u i t :

vast te stellen de navolgende

Verordening werk en inkomen Dordrecht.

## Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

### Artikel 1.1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. afstemming: verlaging van de bijstandsnorm of bijzondere bijstand (waaronder de individuele inkomenstoelage) op grond van artikel 18, tweede lid, van de wet, dan wel de verlaging of (gedeeltelijke) weigering van de uitkering op grond van artikel 20 IOAW en artikel 20 IOAZ;
- b. Algemeen Bestuur: het Algemeen Bestuur van het Openbaar Lichaam Sociaal;
- c. bijstand: het recht op de bijstandsnorm;
- d. bijstandsnorm: de op grond van paragraaf 3.2 van de wet op de belanghebbende van toepassing zijnde norm, vermeerderd of verminderd met de op grond van paragraaf 3.3 van de wet door het college vastgestelde verhoging of verlaging of de toegekende bijstand op grond van artikel 16 van de wet of de toegekende bijzondere bijstand;
- e. cliëntenraad: stichting Cliëntenraad Regio Drechtsteden;
- f. college: het college van burgemeester en wethouders;
- g. Dagelijks Bestuur: het dagelijks bestuur van het Openbaar Lichaam Sociaal;
- h. grondslag: de bruto grondslag ingevolge de IOAW of IOAZ;

- i. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- j. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- k. nettominimumloon: basisnorm voor gehuwden als bedoeld in artikel 21, onder b, van de wet;
- l. 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;
- m. uitkering: algemene bijstand op grond van de Participatiewet of de netto uitkering op grond van de IOAW of IOAZ.
- n. de wet; de Participatiewet.

## **Artikel 1.2 Begrippen in het kader van re-integratie**

In deze verordening wordt in hoofdstuk 2 verstaan onder:

- a. ANW: de Algemene nabestaandenwet;
- b. arbeid naar vermogen: algemeen geaccepteerde arbeid op het niveau van het individu;
- c. Drechtsteden: Alblasterdam, Dordrecht, Hardinxveld-Giessendam, Hendrik-Ido-Ambacht, Papendrecht, Sliedrecht en Zwijndrecht;
- d. gesubsidieerd werkende: degene die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling geen uitkeringsgerechtigde, niet-uitkeringsgerechtigde of ANW-gerechtigde is;
- e. niet - uitkeringsgerechtigde: de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid onder a van de wet;
- f. persoon met een arbeidsbeperking: een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zoals bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de wet en/of een structurele functionele beperking heeft als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek;
- g. proefplaats: een proefperiode bij een werkgever voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met of zonder arbeidsbeperking, waarin een werkgever kan bepalen of een dienstverband mogelijk is;
- h. uitkeringsgerechtigde: persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd die recht heeft op bijstand op grond van de wet ter voorziening in de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan, dan wel recht heeft op een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ en die niet tevens recht heeft op een uitkering van het UWV;
- i. startkwalificatie: een diploma van een opleiding als bedoeld in artikel 7.2.2, eerste lid, onderdelen b tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonderwijs of een diploma hoger algemeen voortgezet onderwijs of voorbereidend wetenschappelijk onderwijs als bedoeld in artikel 7 onderscheidenlijk 8 van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- j. UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- k. voorziening: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling waaronder mede wordt begrepen persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken.

## **Artikel 1.3 Overige begrippen**

Voor zover niet anders is bepaald, worden de begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis en met dezelfde reikwijdte als in de wet.

# **Hoofdstuk 2 Re-integratie**

## **Artikel 2.1 Doelgroep**

De doelgroep van dit hoofdstuk zijn de personen wonende in de Drechtsteden, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd:

- a. die uitkeringsgerechtigde zijn;

- b. die niet-uitkeringsgerechtigde zijn, dan wel een uitkering ingevolge de ANW ontvangen;
- c. die gesubsidieerd werkende zijn;
- d. aan wie het UWV een uitkering verstrekt, indien en voor zover het college en het UWV dit overeenkomen.

## **Artikel 2.2 Taak van het college**

1. Het college draagt zorg voor het aanbieden van voorzieningen aan personen behorende tot de doelgroep in het kader van ondersteuning bij arbeidsinschakeling gericht op de kortste weg naar arbeid naar vermogen en het bereiken van uitkeringsonafhankelijkheid. Het college stelt per individueel geval vast welke voorziening het meest geschikt is om het beoogde doel te behalen.
2. Het college bevordert de beschikbaarheid van flankerende voorzieningen die belemmeringen voor toetreding tot de arbeidsmarkt kunnen opheffen en zorgt voor voldoende diversiteit in het aanbod aan persoonlijke ondersteuning en voorzieningen.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in hoofdstuk 2 opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon 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 te zijnen laste komende kinderen tot vijf jaar, en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college kan ter uitvoering van hoofdstuk 2 van deze verordening nadere regels vaststellen.

## **Artikel 2.3 Rechten en plichten**

1. De persoon uit de doelgroep is verplicht naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, deze te aanvaarden en te behouden.
2. De persoon uit de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling ten behoeve van het realiseren van de, naar het oordeel van het college, kortste weg naar arbeid naar vermogen. Het college bepaalt hoe deze aanspraak wordt ingevuld.
3. De persoon uit de doelgroep aan wie een voorziening wordt aangeboden, is verplicht gebruik te maken van deze voorziening.
4. De persoon uit de doelgroep aan wie een onderzoek door deskundigen wordt aangeboden naar diens mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en diens eventuele beperkingen daarbij, is verplicht hiervan gebruik te maken.
5. Onverminderd andere verplichtingen, voortvloeiend uit wet- of regelgeving, geldt voor een persoon die deelneemt aan of deelgenomen heeft aan een voorziening de verplichting:
  - a. alle inlichtingen te verstrekken aan het college over de passendheid en de voortgang van de voorziening en wijzigingen in zijn persoonlijke situatie die van belang kunnen zijn voor de beoordeling van de aanspraak op ondersteuning en de noodzaak van voortzetting van de voorziening, daaronder in ieder geval begrepen wijzigingen in woonplaats, wijzigingen met betrekking tot gezondheidssituatie of arbeidshandicaps en wijzigingen met betrekking tot nevenwerkzaamheden of neveninkomsten;
  - b. zijn medewerking te verlenen aan onderzoeken over de inhoud, passendheid, voortgang en uitvoering van de voorziening;
  - c. naar vermogen uitvoering te geven dan wel mee te werken aan de onderdelen van de voorziening;
  - d. na te laten alles dat de realisatie van het doel van de voorziening belemmert;
  - e. zich in te spannen om kinderopvang te verkrijgen en mee te werken aan kinderopvang.
6. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, IOAW of IOAZ en deze verordening, aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden als bedoeld in paragraaf 6.3 van de wet.

7. Als een persoon zijn verplichtingen krachtens het derde lid, het vierde lid, het vijfde lid of het zesde lid niet nakomt, kan het college, onverminderd het bepaalde in artikel 18, vierde lid van de wet en in hoofdstuk 3 van deze verordening, beslissen dat zijn aanspraak op iedere voorziening vervalt.
8. Het college informeert de persoon op adequate wijze over de voor hem geldende rechten en plichten jegens het college en derden welke voortvloeien uit deze verordening of anderszins betrekking hebben op diens arbeidsinschakeling en medewerking aan een voorziening.

## **Artikel 2.4 Ontheffing re-integratieverplichtingen**

1. Het college kan tijdelijk ontheffing verlenen van de re integratieverplichtingen als bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de wet, artikel 37 van de IOAW of artikel 37 van de IOAZ.
2. Tenzij de wet, IOAW of IOAZ anders bepalen, vindt de ontheffing zoals bedoeld in het eerste lid enkel plaats als er sprake is van dringende redenen.
3. Alvorens tot het verlenen van ontheffing op grond van het eerste lid over te gaan, beoordeelt het college of de belemmeringen voor de arbeidsinschakeling geheel of gedeeltelijk door het aanbieden van een voorziening kunnen worden weggenomen. Gehele of gedeeltelijke ontheffing wordt slechts verleend in de mate waarin de niet weg te nemen belemmering, de arbeidsinschakeling beperkt.

## **Artikel 2.5 Voorzieningen**

1. Het college kan een persoon behorende tot de doelgroep begeleiden of laten begeleiden bij het zoeken naar en verwerven van arbeid naar vermogen, alsmede bij het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling. Het college kan hiertoe op eigen initiatief, dan wel op verzoek van de persoon uit de doelgroep, een of meer voorzieningen aanbieden. De voorzieningen kunnen onder meer worden onderscheiden in:
  - ondersteuning bij een beroep op maatschappelijke opvang of medische zorg;
  - ondersteuning bij maatschappelijke participatie, waaronder vrijwilligerswerk en onbeloonde additionele werkzaamheden op grond van artikel 10a van de wet, artikel 38a IOAW of artikel 38a IOAZ;
  - arbeidsinpassing en toeleiding, waaronder begrepen voorbereiding op zelfstandig ondernemerschap;
  - activiteiten met behoud van uitkering;
  - stage waaraan een stagevergoeding kan worden verbonden;
  - gesubsidieerd werk, waaronder begrepen loonkostensubsidie zoals omschreven in artikel 2.6 van deze verordening;
  - begeleiding op de werkplek;
  - persoonsgebonden re-integratie budgetten;
  - nazorg bij arbeidsinschakeling;
  - opleiding en scholing als bedoeld in artikel 10a vijfde lid en artikel 8a eerste lid, onderdeel c van de wet;
  - flankerende instrumenten, waaronder onderzoeken door deskundigen, schuldhulpverlening, kinderopvang, taalscholing en scholing die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.
2. Het college kan voor de uitvoering van voorzieningen als bedoeld in het eerste lid afspraken maken met derden, waaronder werkgevers en re-integratiebedrijven, alsmede subsidies verstrekken.
3. Het college kan met betrekking tot het bepaalde in dit artikel nadere regels vaststellen.

## **Artikel 2.6 Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling**

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen dan wel

- daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid het minimum uurloon te verdienen en mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie, of
- b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid van de wet.
  3. Voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst of een voornemen tot een arbeidsovereenkomst met een werkgever stelt het college de loonwaarde vast met gebruikmaking van een methodiek voor loonwaardebepaling.
  4. Deze methodiek voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
    - a. het meet de arbeidsprestatie van de werknemer;
    - b. de loonwaarde hangt niet af van degene die de methode hanteert;
    - c. het is transparant voor iedere betrokkene hoe tot de loonwaarde is gekomen.

## **Artikel 2.7 Aanvraagproces Loonkostensubsidie**

1. Het college verstrekt overeenkomstig artikel 10d, van de wet, ambtshalve of op aanvraag, loonkostensubsidie aan de werkgever die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. In geval van een aanvraag zijn het tweede tot en met het vijfde lid van dit artikel van toepassing.
2. Het college bevestigt de ontvangst van de aanvraag schriftelijk aan de werkgever, of als de aanvraag wordt gedaan door de persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, aan de werkgever en die persoon.
3. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook beschouwd als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onder a, van de wet.
4. Het college stelt binnen 8 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 wet.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente proces loonkostensubsidie in acht.

## **Artikel 2.8 Proefplaats**

1. Voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met of zonder arbeidsbeperking, kan het college een proefplaats inzetten als bij de werkgever nog twijfels zijn over de geschiktheid van de persoon en de werkgever dit kan motiveren.
2. Voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de wet met een arbeidsbeperking, kan een proefplaats ingezet worden om via de wettelijke loonwaardemeting inzicht te krijgen in de verdien capaciteit.
3. Het college biedt een proefplaats aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. een proefplaats kan alleen worden aangeboden als de werkgever schriftelijk de intentie heeft uitgesproken om de persoon een arbeidsovereenkomst aan te bieden van tenminste 6 maanden zonder proeftijd;
  - b. de duur van de proefplaats wordt vastgesteld op basis van afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de persoon en zolang als nodig is voor de werkgever en het college om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de persoon;
  - c. de persoon gaat de werkzaamheden verrichten in de functie waar een vacature dan wel een werkplek voor is;
  - d. de persoon heeft niet reeds eerder dezelfde werkzaamheden onder dezelfde omstandigheden onbeloond verricht bij de werkgever, of diens rechtsvoorganger.
4. Met de werkgever en de persoon wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten.
5. Gedurende de proefplaats krijgt de persoon toestemming te werken met behoud van uitkering.

6. Het college plaatst een persoon alleen indien door plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door plaatsing geen verdringing van regulier werk plaatsvindt.
7. De proefplaats duurt maximaal 3 maanden. In uitzonderlijke gevallen (zoals bijvoorbeeld bij tijdelijke en niet verwijtbare uitval) kan de proefplaats met maximaal 3 maanden worden verlengd.

## **Artikel 2.9 Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college biedt ambtshalve of op verzoek de participatievoorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat hij/zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en deze persoon:
  - a. behoort tot de doelgroep zoals omschreven in art. 7 lid 1 sub a van de wet; of
  - b. een uitkering ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
2. Het college draagt zorg voor het beheer van de wachtlijst van de door het UWV geïndiceerde personen die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden en stelt hiervoor beleidsregels vast.
3. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
4. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in:
  - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,
  - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
5. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
  - a. deelname aan een participatieplaats,
  - b. indien van toepassing (arbeidsmatige) dagbesteding of andere voorzieningen.

## **Artikel 2.10 Tegenprestatie**

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die additioneel van aard zijn inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
  - a. naar hun aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
  - b. niet zijn bedoeld als re-integratie-instrument;
  - c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht; en
  - d. niet leiden tot verdringing.
2. Het college kan een persoon uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.
3. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de belanghebbende.
4. De tegenprestatie kan binnen een periode van 12 maanden slechts eenmaal worden opgedragen en omvat in die periode ten hoogste 15 weken en maximaal 12 uren per week.
5. Het college draagt geen tegenprestatie op indien:
  - a. een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is;
  - b. geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

## **Artikel 2.11 Participatieplaatsen**

1. Het college kan personen uit de doelgroep als bedoeld in artikel 2.1 onbeloonde, additionele werkzaamheden laten verrichten als bedoeld in artikel 10a van de wet en artikel 38a IOAW of artikel 38a IOAZ.
2. Het college biedt personen die werkzaamheden verrichten als bedoeld in het eerste lid en die niet beschikken over een startkwalificatie, na zes maanden een opleiding - of scholingstraject aan.
3. Het aanbod als bedoeld in het tweede lid wordt niet gedaan wanneer deze naar het oordeel van het college niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.
5. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 150,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

## **Artikel 2.12 Afweging**

1. Een besluit tot het aanbieden of voortzetten van een voorziening aan een persoon uit de doelgroep gebeurt met inachtneming van:
  - a. de mogelijkheden en belemmeringen van de persoon;
  - b. de actuele of toekomstige vraag op de arbeidsmarkt.
2. Indien nodig gebeurt de afweging als bedoeld in het eerste lid tevens met inachtneming van:
  - a. het belang van scholing voor een arbeidsinschakeling naar vermogen;
  - b. de kosten van een voorziening in relatie tot de daarmee te dienen financiële belangen van de GR Sociaal en de persoonlijke belangen van de persoon uit de doelgroep.

## **Artikel 2.13 Waarborgsom of geldlening**

Het college kan aan het aanbieden of voortzetten van een voorziening de voorwaarde verbinden dat de belanghebbende een waarborgsom voldoet of meewerkt aan een geldlening, welke waarborgsom wordt terugbetaald, dan wel welke geldlening wordt omgezet in een gift indien en voor zover de belanghebbende heeft meegewerkt aan de voorziening en aan zijn arbeidsinschakeling.

## **Artikel 2.14 Beëindiging**

1. Het college kan de voorziening beëindigen, dan wel intrekken:
  - a. als een persoon die deelneemt aan een voorziening, zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 2.3 van deze verordening, dan wel zijn verplichtingen als bedoeld in artikel 9 en 17 van de wet, artikel 13 en 37 van de IOAW, artikel 13 en 37 van de IOAZ, niet of niet voldoende nakomt en hem dit te verwijten valt;
  - b. als een persoon die deelneemt aan een voorziening, niet meer tot de doelgroep bedoeld in artikel 2.1 van deze verordening behoort;
  - c. indien het college een andere voorziening aanbiedt;
  - d. als een persoon die deelneemt aan een voorziening, neveninkomsten heeft die naar oordeel van het college betekenen dat hij in staat is zonder voorziening een plaats te vinden of te behouden op de arbeidsmarkt.
2. Beëindiging van de voorziening kan tevens inhouden: het beëindigen van de subsidie, bedoeld in artikel 2.6 van deze verordening.

## **Artikel 2.15 Premies, subsidies, onkostenvergoedingen en geldleningen**

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een activeringspremie of stimuleringssubsidie toekennen wanneer zij algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde gesubsidieerde arbeid, aanvaarden, dan wel wanneer zij activiteiten verrichten in het kader van sociale activering.
2. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden onkostenvergoedingen en geldleningen in verband met de deelname aan een voorziening toekennen.
3. Onverminderd het eerste en tweede lid komen ook personen als bedoeld in artikel 7, zevende lid van de wet voor een activeringspremie of stimuleringssubsidie in aanmerking indien zij aan alle voorwaarden voldoen.
4. Het college kan ten aanzien van de verstrekking van premies en subsidies als bedoeld in het eerste en vierde lid nadere regels vaststellen.
5. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de verstrekking van onkostenvergoedingen en geldleningen in verband met de deelname aan een voorziening als bedoeld in het tweede lid.

### **Artikel 2.16 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule**

1. In alle gevallen waarin hoofdstuk 2 van deze verordening niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in hoofdstuk 2 van deze verordening, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

### **Artikel 2.17 Budgetplafond**

1. Het college kan een budgetplafond vaststellen voor elke afzonderlijke voorziening als bedoeld in hoofdstuk 2.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening als bedoeld in hoofdstuk 2.

### **Artikel 2.18 Subsidieplafond**

1. Het college kan een subsidieplafond vaststellen ten aanzien van subsidieverlening op grond van hoofdstuk 2 van deze verordening.
2. Op de subsidies bedoeld in dit artikel is de algemene subsidieverordening van toepassing.

### **Artikel 2.19 Participatieplekken**

1. Het college organiseert een aanbod van participatieplekken in de gemeente waar inwoners onder begeleiding vrijwillige additionele activiteiten uitvoeren, gericht op participatie in de samenleving.
2. De participatieplekken zijn (onder meer) toegankelijk voor inwoners van de Drechtsteden met een bijstandsuitkering of inwoners van wie het college inschat dat zij op een bijstandsuitkering aangewezen zijn.

## **Hoofdstuk 2A Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

### **Artikel 2.20 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen verstrekken ten behoeve van een persoon met een arbeidsbeperking.



2. Bij de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen gelden, de volgende voorwaarden:
  - a. de persoon behoort tot de doelgroep en is minimaal achttien jaar oud, tenzij hij voortgezet speciaal onderwijs/praktijkonderwijs onderwijs heeft genoten;
  - b. de persoon kan zonder deze vorm van ondersteuning niet aan het arbeidsproces deelnemen;
  - c. de werkgever biedt een dienstbetrekking aan van minimaal zes maanden, met een minimale arbeidsduur van 12 uur per week;
  - d. het betreft geen Arbo-taak waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
  - e. het betreft geen meeneembare voorziening als bedoeld in artikel 2.31 die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie;
  - f. er is naar het oordeel van het college geen sprake van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd; en
  - g. de kosten van de voorziening(en) zijn naar het oordeel van het college proportioneel, dat wil zeggen dat de investering in de voorziening moet opwegen tegen de (maatschappelijke) opbrengsten van uitstroom naar werk.

### **Artikel 2.21 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Een aanvraag om persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn werkgever. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
2. Het college bepaalt na overleg met de persoon, en indien van toepassing met de werkgever, welke ondersteuning en/of voorziening(en) het beste kunnen bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
3. Het college onderzoekt, voor zover nodig en gelet op de omstandigheden van de persoon, 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, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1 van de wet, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, van de wet.

### **Artikel 2.22 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

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

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

### **Artikel 2.23 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. Het college kan persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van jobcoaching in natura verstrekken door middel van een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van de gemeente of werkzaam is in een dienstverband bij of in opdracht van een derde, waarbij de gemeente de uitvoering van de jobcoaching heeft ingekocht.

2. Het college kan subsidie aan de werkgever toekennen voor persoonlijke ondersteuning bij werk in de vorm van:
  - a. jobcoaching door een interne of externe jobcoach; of
  - b. interne werkbegeleiding door een interne werkbegeleider.

## **Artikel 2.24 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

1. De aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 6 maanden 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.
2. Het college past bij het besluit maatwerk toe, waarbij de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning wordt gewogen.

## **Artikel 2.25 Jobcoaching**

1. Het college kan jobcoaching toekennen als dit van belang is voor een persoon met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Jobcoaching heeft tot doel de persoon vanaf het moment van feitelijke werkaanvaarding te begeleiden naar een situatie waarin hij/zij uiteindelijk zonder of met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Het college biedt jobcoaching aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. er is sprake van een persoon met een arbeidsbeperking;
  - b. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Jobcoaching kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing met de intentie te komen tot een arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week;
  - c. jobcoaching is voor de persoon noodzakelijk omdat hij/zij zonder deze begeleiding zijn functie niet naar behoren kan uitvoeren en/of niet naar een situatie kan toegroeien waarin hij/zij uiteindelijk met zo min mogelijk begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn; en
  - d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw of een andere regeling.
3. Het college besluit op basis van een beargumenteerd voorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, dan wel op basis van het oordeel van een gespecialiseerd begeleider werkend onder verantwoordelijkheid van het college, wat de noodzakelijke ureninvestering en de noodzakelijke duur in maanden is om het doel te realiseren. Het college besluit tevens, rekening houdend met het belang van de werknemer, of een interne (in dienst van de werkgever zijnde) of externe (niet in dienst van de werkgever zijnde) jobcoach wordt ingezet.
4. Het college kan jobcoaching inzetten vanaf het eerste moment van werkaanvaarding (plaatsing) en nog voordat de begeleidingsbehoefte van belanghebbende kan worden ingeschat. In dat geval dient de betreffende jobcoach binnen 6 weken na aanvang van de jobcoaching te komen tot een gemotiveerd voorstel, inbegrepen de reeds geboden jobcoaching, op basis waarvan het college kan besluiten. In deze gevallen heeft het besluit terugwerkende kracht tot het moment van aanvang van de jobcoaching.
5. De volgende kwaliteitseisen zijn op jobcoaching van toepassing:
  - a. jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (externe jobcoach):  
de jobcoachorganisatie waar de jobcoach in dienst is, is als zodanig erkend op grond van de vigerende Beleidsregel Erkennings- en intrekingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV, staat in voor de vakbekwaamheid van haar personeel en kan van het voorgaande desgevraagd bewijstukken overleggen;
  - b. jobcoach werkzaam als ZZP'er (externe jobcoach):  
de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau; en  
de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat

- behaald) of de jobcoach heeft minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring als jobcoach voor personen met een arbeidsbeperking;
- c. jobcoach in dienst van de werkgever of ingehuurd door de werkgever (interne jobcoach): de jobcoach heeft een hbo-opleiding met succes afgerond of heeft een hbo werk- en denkniveau; de jobcoach heeft met succes een NOLOC erkende opleiding afgerond (diploma/certificaat behaald), of de jobcoach heeft minimaal 3 jaar aantoonbare werkervaring als jobcoach voor personen met een arbeidsbeperking; en de jobcoach is voor een deel van zijn werkuren vrijgesteld om de jobcoaching op zich te kunnen nemen.
6. De vergoeding voor jobcoaching wordt iedere 3 maanden achteraf uitbetaald op basis van opgave van werkelijk gewerkte uren en een verantwoordingsrapportage. Hiervoor gelden de volgende uurtarieven:
    - a. externe jobcoaching:  
de uurvergoeding zoals deze in de overeenkomst met de jobcoach wordt vastgesteld;
    - b. interne jobcoaching:  
de uurvergoeding is overeenkomstig de vigerende Handleiding Overheidstarieven (HOT), uitgaande van de directe loonkosten voor productieve uren schaal 10 BBRA.
  7. Na maximaal 1 jaar of zoveel vroeger als wenselijk heroverweegt het college of voortzetting van de jobcoaching in de geboden vorm nog langer noodzakelijk is. Het baseert zich daarbij minimaal op een beargumenteerd verlengingsvoorstel van een conform lid 5 van dit artikel gekwalificeerde jobcoach, beschikbare voortgangsrapportages en – mits voorhanden – de uitslag van de loonwaardeberekening(?) op de gewenste ondersteunings-/begeleidingsbehoefte.
  8. In afwijking van de voorgaande leden van dit artikel kan het college, ten behoeve van de jobcoaching aan personen met een arbeidsbeperking, met de betreffende werkgever en/of begeleidende jobcoachingsorganisatie speciale maatwerkafspraken maken:
    - a. indien de werkgever 15 of meer personen met een arbeidsbeperking tegelijkertijd in dienst heeft;
    - b. indien de werkgever is gespecialiseerd in het bieden van (aangepast) werk aan personen met een arbeidsbeperking.

## **Artikel 2.26 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 2.20 t/m 2.25 van overeenkomstige toepassing.

## **Artikel 2.27 Werkbegeleiding**

1. Het college kan een vergoeding voor werkbegeleiding toekennen ten behoeve van een persoon die door zijn of haar arbeidsbeperking extra begeleiding nodig heeft op de werkvloer.
2. Met werkbegeleiding wordt een vorm van praktische werkaansturing bedoeld, die er op gericht is de continuïteit en duurzaamheid van een dienstverband zoveel mogelijk te garanderen. Verwacht wordt dat het risico op uitval van de persoon met een arbeidsbeperking zonder inzet van werkbegeleiding groot is.
3. Werkbegeleiding onderscheidt zich van het instrument jobcoaching op basis van onderstaande, niet-limitatieve criteria:
  - a. de werkbegeleider is een interne medewerker die dagelijkse begeleiding geeft op de werkplek;
  - b. werkbegeleiding moet voor een persoon met een arbeidsbeperking gedurende de werktijd beschikbaar zijn, terwijl de jobcoach enkel op vooraf afgesproken tijdstippen voor de persoon beschikbaar is;
  - c. werkbegeleiding is gericht op het zoveel mogelijk garanderen van de continuïteit van een dienstverband, terwijl jobcoaching tot doel heeft een persoon met een arbeidsbeperking te ontwikkelen naar een situatie waarin deze uiteindelijk zonder, of met zo min mogelijk begeleiding bij een werkgever werkzaam kan zijn;

- d. eisen ten aanzien van opleiding, denkniveau en opleiding zoals die aan jobcoaches zijn verbonden, gelden niet voor werkbegeleiders.
4. Deze voorziening wordt enkel ingezet indien de mate van benodigde werkbegeleiding naar het oordeel van het college dusdanig is, dat van een werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat deze de werkbegeleiding financieel volledig op zich neemt.
  5. De omvang van werkbegeleiding wordt per kandidaat bepaald en beschikt. Gedurende de inwerkperiode van maximaal zes maanden na indiensttreding ontvangt de werkgever een tijdelijke vergoeding die op dezelfde wijze wordt berekend als de eventuele uiteindelijke vergoeding, conform het bepaalde in het achtste lid.
  6. Na ontvangst van het loonwaarderapport wordt bepaald of de tijdelijke vergoeding wordt omgezet in een vaste maandelijkse vergoeding of per datum loonwaarderapport komt te vervallen, omdat er geen werkbegeleiding meer noodzakelijk is.
  7. Indien een loonwaarderapport bij aanvang van een dienstverband reeds aanwezig is (bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing), geldt de tijdelijke vergoeding niet, maar wordt, indien er werkplekbegeleiding noodzakelijk is, direct het bedrag berekend aan de hand van het bepaalde in het achtste lid.
  8. Het college vergoedt de maandelijkse kosten voor werkbegeleiding aan werkgevers. De hoogte hiervan is € 295 per maand per werknemer bij een fulltime dienstverband (1 FTE). Het bedrag wordt naar rato van de FTE berekend en vergoed.
  9. Indien een werkgever meer kandidaten met werkbegeleiding heeft kan het college besluiten om de vergoeding lager vast te stellen in verband met schaalvoordelen door groepsinstructie.
  10. De werkgever rapporteert jaarlijks over de voortgang van de trajecten via formats die door het college beschikbaar worden gesteld. Bij het niet tijdig inleveren van een rapportage kan de begeleidingsvergoeding worden stopgezet.
  11. Bij ziekte vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats indien de ziekte langer dan 30 dagen aanhoudt. Bij aanvang zwangerschapsverlof zal de vergoeding voor werkbegeleiding worden beëindigd.  
Wanneer een werknemer na een periode van arbeidsongeschiktheid weer gedeeltelijk start met de eigen werkzaamheden, kan in overleg tussen werkgever en het college, de begeleiding en daarmee ook de vergoeding weer worden opgestart. Voor werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis geldt geen begeleidingsvergoeding, tenzij dit voorafgaand schriftelijk tussen werkgever en het college is overeengekomen.
  12. Het college kan op individuele grondslag afwijken van bovenstaande regels in dit artikel indien de toepassing daarvan voor een of meer belanghebbenden gevolgen zou hebben die wegens bijzondere omstandigheden onevenredig zijn in verhouding tot de met de betreffende regels te dienen doelen.

## **Artikel 2.28 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching en werkbegeleiding**

1. Het college kan op aanvraag subsidie verlenen aan de werkgever voor het organiseren van jobcoaching en werkbegeleiding.
2. Voor het verstrekken van deze subsidie kan het college nadere regels vaststellen.

## **Hoofdstuk 2B Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

### **Artikel 2.29 Specifieke voorwaarden toekennen vervoersvoorziening**

1. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn of haar beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan de persoon als bedoeld in het eerste lid aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. noodzakelijkheid: de werkzoekende kan door zijn/haar beperking niet zelfstandig reizen en/of niet zelfstandig gebruik maken van het openbaar vervoer; en
  - b. alleen voor woon/werk verkeer; en
  - c. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de wet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
  - d. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een vervoersvoorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en
  - e. de persoon kan geen aanspraak maken op de reguliere vervoersvoorziening van het college of een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld vervoersvoorziening Wmo 2015, UWV, Wsw, Wmo 2015 of via een zorgverzekeraar.
3. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de vervoersvoorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de vervoersvoorziening moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
    - a. de kosten van de vervoersvoorziening;
    - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden/jaren/bepaalde tijd/onbepaalde tijd);
    - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren/dagen per week dat de belanghebbende gaat werken;
    - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de WMO 2015) in relatie tot de kosten van de vervoersvoorziening.
  4. Een eventuele vervoersvoorziening van de werkgever wordt in mindering gebracht op de toe te komen vervoersvoorziening.

### **Artikel 2.30 Specifieke voorwaarden noodzakelijk 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 beleidsregels nader uitwerken hoe zij de omvang van de noodzakelijke intermediaire activiteit bepaalt.

### **Artikel 2.31 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen**

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om te kunnen werken. Meeneembare voorzieningen zijn bijzondere hulpmiddelen die een werkgever normaal gesproken niet in zijn bedrijf beschikbaar heeft. Denk bijvoorbeeld aan orthopedische schoenen, voorleesapparatuur, spraakversterkers of een aangepaste bureaustoel. De belanghebbende met een arbeidsbeperking kan deze meeneembare voorzieningen ook op een andere werkplek of bij een andere werkgever gebruiken.
2. Van de meeneembare voorziening moet de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer worden aangetoond.
3. De volgende zaken worden in ieder geval niet als meeneembare voorziening verstrekt: brillen en contactlenzen, hoortoestellen, hulpmiddelen tegen stotteren en paradigm real-time meting.
4. Het college biedt een meeneembare voorziening aan als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. noodzakelijkheid: de meeneembare voorziening is naar verwachting minimaal 6 maanden nodig om de belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en

- b. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Een meeneembare voorziening kan ook worden toegekend gedurende de proefplaatsing; en
  - c. de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, sub e van de wet en/of heeft een structurele functionele beperking als gevolg van een ziekte of handicap/gebrek; en
  - d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo 2015 of een andere regeling; en
  - e. meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed.
5. Het college biedt de meest adequate en goedkoopste oplossing, kwalitatief verantwoord. De kosten van de meeneembare voorziening dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing moet opwegen tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn wordt onder andere betrokken:
- a. de kosten van de meeneembare voorziening;
  - b. de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren/ bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
  - c. de omvang van de arbeidsovereenkomst in termen van het aantal uren per week dat de belanghebbende gaat werken;
  - d. de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo 2015) in relatie tot de kosten van de meeneembare voorziening.
6. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld aan de belanghebbende. In specifieke gevallen kan besloten worden de meeneembare voorziening in eigendom te verstrekken.

## Hoofdstuk 3 Afstemming

### ***Paragraaf 3.1 - Afstemming niet nakomen niet-geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en overige verplichtingen***

#### **Artikel 3.1 Gedragingen Participatiewet**

1. Het college verlaagt de bijstandsnorm op grond van artikel 18, tweede lid van de wet indien aan de belanghebbende naar zijn oordeel een van de gedragingen, bedoeld in eerder genoemd artikel en voor zover deze gedraging niet mede valt onder een gedraging als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet, verweten kan worden.
2. De gedragingen uit het vorige lid worden onderscheiden naar de volgende categorieën:
  - a. eerste categorie:
    - i. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of het niet tijdig laten verlengen van deze registratie;
    - ii. het niet dan wel niet tijdig voldoen aan een oproep om in verband met arbeidsinschakeling op een aangegeven plaats en tijd te verschijnen;
    - iii. het zich zeer ernstig misdragen tegenover personen of instanties die zijn belast met de uitvoering van de wet, tijdens het verrichten van hun werkzaamheden, als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van de wet, voor zover het betreft verbaal geweld zoals schelden;
  - b. tweede categorie:
    - i. het niet of onvoldoende meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de wet;
    - ii. het niet dan wel niet tijdig voldoen aan een oproep om in verband met arbeidsinschakeling op een aangegeven plaats en tijd te verschijnen, voor zover het betreft een afspraak bij een werkgever;

- iii. het niet nakomen van de opgelegde verplichtingen op grond van paragraaf 6.3 van de wet;
  - iv. het in onvoldoende mate nakomen van de verplichting gebruik te maken van de aangeboden voorziening gericht op arbeidsre-integratie voor zover deze niet valt onder de geüniformeerde verplichtingen;
  - v. het zich zeer ernstig misdragen tegenover personen of instanties die zijn belast met de uitvoering van de wet, tijdens het verrichten van hun werkzaamheden, als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van de wet, voor zover het betreft (seksuele) intimidatie, het vernielen van eigendommen van het college en het bedreigen met fysiek geweld;
- c. derde categorie:
- i. het niet naar vermogen trachten algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen;
  - ii. het zich zeer ernstig misdragen tegenover personen of instanties die zijn belast met de uitvoering van de wet, tijdens het verrichten van hun werkzaamheden, als bedoeld in artikel 9, zesde lid, van de wet, waaronder in ieder geval wordt begrepen het uitoefenen van fysiek geweld;
  - iii. het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken verplichtingen als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de wet niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder, bedoeld in artikel 9a, vijfde lid aanhef en sub d van de wet;
  - iv. het anderszins niet of onvoldoende verlenen van de medewerking, die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de wet, waaronder begrepen het op verzoek onverwijld uit eigen beweging doen van mededeling van alle feiten en omstandigheden, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op zijn arbeidsinschakeling en voor zover deze gedraging niet valt onder een gedraging als bedoeld in artikel 18a van de wet;
  - v. het niet nakomen van de opgelegde verplichtingen op grond van paragraaf 6.3 van de wet, waardoor langer dan wel voor een hoger bedrag een beroep op bijstand moet worden gedaan;
  - vi. het doen of nalaten, waaruit blijkt een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan, waardoor langer dan wel voor een hoger bedrag een beroep op bijstand moet worden gedaan.

### **Artikel 3.2 Gedragingen IOAW en IOAZ**

1. Het college verlaagt de uitkering ingevolge de IOAW respectievelijk de IOAZ eenmalig op grond van artikel 20, tweede lid of artikel 38, twaalfde lid van de IOAW respectievelijk artikel 20, tweede lid of artikel 38, twaalfde lid van de IOAZ, indien aan belanghebbende naar het oordeel van het college een van de gedragingen, bedoeld in eergenoemde artikelen, verweten kan worden.
2. De gedragingen uit het vorige lid worden onderscheiden naar de volgende categorieën:
  - a. eerste categorie:
    - i. het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of het niet tijdig laten verlengen van deze registratie;
    - ii. het niet dan wel niet tijdig voldoen aan een oproep om in verband met arbeidsinschakeling op een aangegeven plaats en tijd te verschijnen;
    - iii. het zich zeer ernstig misdragen tegenover het college of personen die ten dienste of in opdracht van het college werkzaam zijn, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de IOAW of de IOAZ, voor zover het betreft verbaal geweld zoals schelden;
  - b. tweede categorie:
    - i. het niet of onvoldoende meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
    - ii. het niet of onvoldoende gebruik maken van een door het college aangeboden voorziening als bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW of de artikelen 36, eerste lid, en artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAZ;
    - iii. het zich zeer ernstig misdragen tegenover het college of personen die ten dienste of in opdracht van het college werkzaam zijn, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de IOAW of de IOAZ, voor zover het betreft (seksuele)

intimidatie, het vernielen van eigendommen van het college en het bedreigen met fysiek geweld;

- c. derde categorie:
- i. het niet naar vermogen trachten algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, het niet aanvaarden of het door eigen toedoen niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
  - ii. het zich zeer ernstig misdragen tegenover het college of personen die ten dienste of in opdracht van het college werkzaam zijn, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de IOAW of de IOAZ, waaronder in ieder geval wordt begrepen het uitoefenen van fysiek geweld;
  - iii. het anderszins niet of onvoldoende verlenen van de medewerking, die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de IOAW of de IOAZ alsmede het nalaten van wat inschakeling in de arbeid belemmert, waaronder begrepen het op verzoek op onverwijld uit eigen beweging doen van mededeling van alle feiten en omstandigheden, waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat zij van invloed kunnen zijn op zijn arbeidsinschakeling en voor zover deze gedraging niet valt onder een gedraging bedoeld in artikel 18a van de wet;
  - iv. het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de verplichtingen als bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW of artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAZ niet te willen nakomen, wat heeft geleid tot het intrekken van de ontheffing van de arbeidsplicht voor een alleenstaande ouder als bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de IOAW of artikel 38, eerste lid, van de IOAZ.

### **Artikel 3.3 Hoogte en duur van de verlaging**

De verlaging, bij gedragingen als bedoeld in de artikelen 3.1 en 3.2, wordt:

1. bij gedragingen van de eerste categorie, vastgesteld op:
  - a. eenmalig € 150,-;
  - b. € 300,-, indien er sprake is van een gedraging binnen 12 maanden nadat voor een eerdere gedraging onderdeel a toepassing heeft gevonden;
  - c. telkens € 450,-, indien er sprake is van een gedraging binnen 12 maanden nadat voor een eerdere gedraging onderdeel b of dit onderdeel eerder toepassing heeft gevonden;
2. bij gedragingen van de tweede categorie, vastgesteld op:
  - a. 40 % van de bijstandsnorm of de grondslag gedurende één maand;
  - b. 40 % van de bijstandsnorm of de grondslag gedurende twee maanden, indien er sprake is van een gedraging binnen 12 maanden nadat voor een eerdere gedraging onderdeel a toepassing heeft gevonden;
  - c. telkens 40% van de bijstandsnorm of de grondslag gedurende drie maanden, indien er sprake is van een gedraging binnen 12 maanden nadat voor een eerdere gedraging onderdeel b of dit onderdeel eerder toepassing heeft gevonden;
3. bij gedragingen van de derde categorie, vastgesteld op:
  - a. 100 % van de bijstandsnorm of de grondslag gedurende één maand;
  - b. 100 % van de bijstandsnorm of de grondslag gedurende twee maanden, indien er sprake is van een gedraging binnen 12 maanden nadat voor een eerdere gedraging onderdeel a toepassing heeft gevonden;
  - c. telkens 100% van de bijstandsnorm of de grondslag gedurende drie maanden, indien er sprake is van een gedraging binnen 12 maanden nadat voor een eerdere gedraging onderdeel b of dit onderdeel eerder toepassing heeft gevonden.

### **Artikel 3.4. Weigering van de IOAW en IOAZ**

1. Het college weigert de uitkering ingevolge de IOAW of de IOAZ blijvend op grond van artikel 20, eerste lid van de IOAW respectievelijk artikel 20, tweede lid van de IOAZ, indien:



- a. aan de beëindiging van de dienstbetrekking van belanghebbende een dringende reden ten grondslag ligt in de zin van artikel 678 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de belanghebbende ter zake een verwijt kan worden gemaakt;
  - b. de dienstbetrekking is beëindigd door of op verzoek van de belanghebbende zonder dat aan de voortzetting ervan zodanige bezwaren waren verbonden, dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem zou kunnen worden geveerd, en;
    - i. de belanghebbende nalaat algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden; of
    - ii. de belanghebbende door eigen toedoen geen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgt.
2. In afwijking van het eerste lid wordt de uitkering tijdelijk geweigerd indien de gedraging de belanghebbende niet in overwegende mate kan worden verweten. De periode van weigering komt in dat geval maximaal overeen met de mate waarin de belanghebbende in verband met arbeid inkomen als bedoeld in of op grond van artikel 8 IOAW of artikel 8 IOAZ zou hebben kunnen verwerven en deze periode is nooit langer dan zes maanden.
  3. Nadat ten aanzien van de belanghebbende tweemaal toepassing is gegeven aan het tweede lid, weigert het college de gehele uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ blijvend indien voor een derde maal een dienstbetrekking van belanghebbende verwijtbaar is geëindigd of hij een dienstbetrekking verwijtbaar niet heeft verkregen.

### **Artikel 3.5 Weging van het gedrag**

1. Afstemming op grond van deze paragraaf vindt niet plaats indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.
2. Het college houdt bij zijn oordeel rekening met de omstandigheden en mogelijkheden van de belanghebbende, de ernst van de gedraging en de mate van verwijtbaarheid.
3. Bij zijn oordeel als bedoeld in het vorige lid kan het college rekening houden met andere of eerdere gedragingen van de belanghebbende waarin deze tekortschoot in de naleving van op hem rustende verplichtingen op grond van de wet, de IOAW of de IOAZ, in het betonen van besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan of in diens gedrag jegens het college.

### **Artikel 3.6 Weging van de afstemming**

1. Gelet op het bepaalde in artikel 3.5 van deze verordening, kan het college in afwijking van de artikelen 3.3 en 3.4 de verlaging of tijdelijke weigering lager of hoger vaststellen en/of de periode van de verlaging of weigering verlengen of verkorten.
2. Het college kan de verlaging of tijdelijke weigering lager vaststellen als de belanghebbende door de hoogte en/of de duur van de verlaging onredelijk zwaar wordt getroffen.
3. Op grond van zeer dringende redenen kan het college geheel of gedeeltelijk afzien van de uitvoering van het besluit tot afstemming.
4. Het college kan afzien van het opleggen van een maatregel en volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing, tenzij binnen 12 maanden voorafgaand aan de gedraging al een schriftelijke waarschuwing is gegeven.

### ***Paragraaf 3.2 Afstemming niet nakomen geüniformeerde verplichtingen in verband met arbeidsinschakeling***

### **Artikel 3.7 Duur van de verlaging**

Als de belanghebbende een verplichting als bedoeld in artikel 18, vierde lid van de wet niet of onvoldoende nakomt, verlaagt het college de bijstandsnorm:

- a. met 100 % gedurende 1 maand;

- b. met 100% gedurende 2 maanden, indien er sprake is van een gedraging binnen 12 maanden nadat voor een eerdere gedraging onderdeel a toepassing heeft gevonden en voor zover artikel 18, zevende of achtste lid van de wet niet van toepassing is.

### **Artikel 3.8 Ontbrekende verwijtbaarheid en zeer dringende redenen**

1. Afstemming op grond van artikel 3.7 vindt niet plaats indien elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt.
2. Het college kan gelet op de bijzondere omstandigheden van de situatie op grond van zeer dringende redenen geheel of gedeeltelijk afzien van de verlaging op grond van artikel 3.7.

### **Paragraaf 3.3 Uitvoering**

#### **Artikel 3.9 Uitvoering**

1. De uitvoering van het besluit tot afstemming vindt zoveel mogelijk plaats op de eerstvolgende betaling van bijstand of uitkering IOAW en de IOAZ volgend op de bekendmaking. Onder betaling van bijstand wordt ingeval de uitkering IOAW en de IOAZ is beëindigd tevens de uitbetaling van het gereserveerde vakantiegeld verstaan.
2. De inkeerregeling als bedoeld in artikel 18, elfde lid van de wet is van overeenkomstige toepassing op de afstemming in verband met gedragingen genoemd in paragraaf 3.1.
3. Het college kan grond van de in het tweede lid bedoelde inkeerregeling het besluit tot afstemming op verzoek van de belanghebbende herzien. Deze herziening heeft slechts betrekking op de tweede en volgende maand van de verlaging en kan plaatsvinden indien binnen zes weken na het besluit tot afstemming uit de houding en gedragingen van de belanghebbende ondubbelzinnig is gebleken dat hij de verplichtingen nakomt.
4. Nadat het recht op bijstand of uitkering is geëindigd, kan uitvoering van het besluit tot afstemming alsnog plaatsvinden in geval van een hernieuwde toekenning, en wel met betrekking tot te verlenen bijstand, inkomensvoorziening of uitkering over een periode tot uiterlijk drie maanden na het besluit tot afstemming.
5. Indien de aanspraak op de bijstandsnorm of uitkering over de maand waarover de afstemming plaatsvindt, minder bedraagt dan de vastgestelde verlaging, blijft de verlaging beperkt tot het bedrag van de aanspraak.
6. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder belanghebbende tevens de in het recht op bijstand of uitkering begrepen partner van belanghebbende verstaan.

#### **Artikel 3.10 Samenloop van gedragingen**

Indien sprake is van meerdere gedragingen die gelijktijdig plaatsvinden, en die alle een schending van een of meerdere verplichtingen genoemd in artikel 18 vierde lid van de wet of in dit hoofdstuk van deze verordening opleveren, verlaagt het college de bijstandsnorm of de uitkering slechts éénmaal. Voor het bepalen van de hoogte en duur van de verlaging wordt uitgegaan van de gedraging waarop de hoogste verlaging is gesteld.

## **Hoofdstuk 4 Handhaving**

### **Artikel 4.1 Fraudepreventie**

Het college voert een actief fraudepreventiebeleid. Onderdeel daarvan is de wijze waarop het college belanghebbenden informeert over de rechten en plichten die aan het ontvangen van bijstand, uitkering of een re-integratievoorziening zijn verbonden en over de consequenties van misbruik en oneigenlijk

gebruik. Ter controle van het beroep op bijstand of uitkering wordt onder meer gebruik gemaakt van bestandsvergelijking met actuele gegevens en van de samenloopsignalen die daaruit voortkomen.

## **Artikel 4.2 Controle**

1. Het college doet stelselmatig onderzoek naar de rechtmatigheid van de bijstand of uitkering en kan daarbij onder meer gebruikmaken van huisbezoeken, risicoprofielen en bestandsvergelijkingen en de samenloopsignalen die daaruit voortkomen. Het college onderzoekt daarnaast overige signalen en tips die relevant zijn voor het recht op bijstand, inkomensvoorziening of uitkering.
2. Het college doet onderzoek naar de reden van de beëindiging van de uitkering en neemt op basis daarvan besluiten met betrekking tot de rechtmatigheid van de uitkering en de wederzijds tussen het college en de belanghebbende resterende verplichtingen en de afhandeling daarvan.
3. De onderzoeken als bedoeld in het eerste en tweede lid kunnen ook uitgevoerd worden met betrekking tot het gebruik van een re-integratievoorziening.

## **Artikel 4.3 Afhandeling geconstateerde fraude**

1. Het college legt, overeenkomstig de wet, een boete op aan en vordert de eventueel ten onrechte ontvangen bijstand terug van de belanghebbende die onjuiste, onvolledige of in het geheel geen inlichtingen verstrekt die van belang zijn of kunnen zijn voor de hoogte, de duur of de voortzetting van de bijstand of uitkering.
2. Indien een gedraging van belanghebbende als bedoeld in lid 1 leidt tot een dusdanige benadeling, dat hiervoor, overeenkomstig de Aanwijzing Sociale Zekerheidsfraude, aangifte bij het Openbaar Ministerie aan de orde is, worden de bevindingen van het onderzoek naar het Openbaar Ministerie gezonden.

## **Artikel 4.4**

[vervallen]

## **Artikel 4.5 Nadere regels**

Ten aanzien van het bepaalde in dit hoofdstuk kan het college nadere regels stellen.

# **Hoofdstuk 5 Cliëntenparticipatie**

## **Artikel 5.1 Adviesraad**

1. Er is een adviesraad die adviseert aan het college en de gemeenteraad over het beleid betreffende de Participatiewet, algemene voorzieningen en maatwerkvoorzieningen.
2. De adviesraad is vertegenwoordigd in de Regionale Adviesraad Sociaal.

## **Artikel 5.2 Taken Regionale cliëntenraad**

1. De Regionale cliëntenraad adviseert het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur gevraagd en ongevraagd:
  - a. over alle onderwerpen die het beleid, de uitvoering, de controle, de evaluatie, de dienstverlening en kwaliteit betreffen met betrekking tot het sociaal domein op het gebied van werk en inkomen;

- onder beleid wordt in dit verband verstaan: verordeningen en beleidsplannen, nadere regels en beleidsregels die regionaal door de GRS worden uitgevoerd;
- b. bij het ontwikkelen en aanpassen van de informatievoorziening aan de cliënt, zoals voorlichtingsmateriaal.
  2. De cliëntenraad krijgt tijdig en op verzoek alle informatie die het voor de uitoefening van haar taken nodig heeft.
  3. Een advies van de cliëntenraad wordt via de directie voor de eerstvolgende, uiterlijk de daaropvolgende vergadering van het Dagelijks Bestuur of Algemeen Bestuur uitgebracht.
  4. Wanneer de directie, het Dagelijks Bestuur of het Algemeen Bestuur afwijkt van het advies van de cliëntenraad, wordt dit bij het definitieve voorstel vermeld.
  5. De cliëntenraad ontvangt op ieder advies een schriftelijke en gemotiveerde reactie van het Dagelijks Bestuur of Algemeen Bestuur.
  6. De cliëntenraad kan ter uitvoering van haar taken een beroep doen op de deskundigheid bij de Sociale Dienst Drechtsteden, zelfstandig onderzoeken doen of laten doen, interne en externe deskundigen raadplegen, werkgroepen instellen waarin ook niet-leden kunnen deelnemen en activiteiten ontplooiën om de betrokkenheid van cliënten te bevorderen.
  7. Tot in het eerste lid genoemde onderwerpen horen niet klachten, bezwaarschriften en andere zaken die op individuele cliënten betrekking hebben.
  8. De cliëntenraad adviseert evenmin over de uitvoering van wettelijke voorschriften voor zover bij de uitvoering geen ruimte is gelaten voor gemeentelijk beleid.

### **Artikel 5.3 Samenstelling**

1. De Regionale cliëntenraad bestaat uit de onafhankelijke voorzitter en minimaal 6 leden en maximaal 12 leden, met ten minste leden uit de lokale cliëntenraden, waarbij iedere lokale cliëntenraad van de Drechtstedengemeenten één lid afvaardigt. Die leden kunnen worden aangevuld met ervaringsdeskundigen.
2. Van het lidmaatschap en voorzitterschap van de Regionale cliëntenraad zijn uitgesloten raadsleden van de Drechtstedengemeenten, medewerkers van het Openbaar Lichaam Sociaal, medewerkers van de daarbij aangesloten gemeenten, leden van het Dagelijks Bestuur, leden van het Algemeen Bestuur en personen die op andere wijze bij het bestuur van het Openbaar Lichaam Sociaal of de Drechtstedengemeenten zijn betrokken.
3. Leden van de Regionale cliëntenraad die in een traject in het kader van arbeidsinschakeling ingevolge de wet, de Wsw, de IOAZ, of de IOAW zitten, of daar in geplaatst worden tijdens hun lidmaatschap, krijgen de gelegenheid dit traject te combineren met een volwaardig lidmaatschap van de cliëntenraad. Bij de inrichting van het traject wordt daarmee rekening gehouden.
4. Voor de leden kunnen plaatsvervangers worden aangewezen.
5. Het Algemeen Bestuur benoemt op basis van een zwaarwegende voordracht van de Regionale cliëntenraad de leden van de Regionale cliëntenraad.

### **Artikel 5.4 Reglement**

Het Algemeen Bestuur stelt, onverminderd de artikelen 5.3 en 5.4 een nader reglement voor de Regionale cliëntenraad vast.

## **Hoofdstuk 6 Slotbepalingen**

### **Artikel 6 Overgangsrecht**

1. De Verordening werk en inkomen Dordrecht, vastgesteld op 20 juni 2023 wordt ingetrokken met ingang van de inwerkingtreding van deze verordening per 01- 01- 2022, met uitzondering van de

- artikelen 2.7, 2.8, en 2.20 t/m 2.31 die in werking zijn getreden per 01-07-2023, met dien verstande dat zij van toepassing blijft ten aanzien van een op grond daarvan genomen besluit totdat het college, onder intrekking van dit besluit, een nieuw besluit op grond van deze verordening heeft genomen.
2. De artikelen 5.2, 5.3 en 5.4 worden ingetrokken per 01-01-2024.
  3. Aanvragen die zijn ingediend vóór inwerkingtreding van deze verordening en waarop nog geen besluit is genomen ten tijde van de inwerkingtreding van deze verordening, worden afgehandeld op grond van deze verordening.
  4. Bezwaarschriften die zijn ingediend tegen besluiten genomen op grond van de voorgaande versie van deze Verordening, worden afgehandeld op grond van die eerdere versie van de Verordening.
  5. De verordening Cliëntenparticipatie Werk en Inkomen Drechtsteden vastgesteld d.d. 12 december 2017 wordt ingetrokken met ingang van de inwerkingtreding van deze verordening.

## **Artikel 7 Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2022, met uitzondering van de artikelen 2.7, 2.8 en 2.20 t/m 2.31 die in werking zijn getreden per 01-07-2023, onder intrekking van de voorgaande versie van de Verordening werk en inkomen Dordrecht, vastgesteld op 20 juni 2023. De artikelen 5.2, 5.3 en 5.4 worden ingetrokken per 01-01-2024.

## **Artikel 8 Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als Verordening werk en inkomen Dordrecht.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van ..... 2024.

De griffier,  
A.E.T. Wepster

De voorzitter,  
A.W. Kolff

# Toelichting op de Verordening werk en inkomen Dordrecht

## Algemeen

Met ingang van 1 januari 2015 is de Participatiewet (de wet) in werking getreden. Deze wet heeft gevolgen voor de verordeningen zoals deze eerder zijn vastgesteld door de gemeenteraad, waaronder deze verordening Werk en Inkomen. Ondanks dat veel van het in de bestaande verordening uit 2013 gestelde beleid niet wijzigt is wel gekozen voor een nieuwe verordening met de wettelijk bepaalde toevoegingen en verwijderingen. Ook de indeling van de verordening is door het vervallen van een heel hoofdstuk gewijzigd.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- Het verlagen van de bijstand als bedoeld in artikel 18, tweede, vijfde en zesde lid van de wet (artikel 8, eerste lid, onderdelen a en d);
- het verlenen van een individuele studietoelage als bedoeld in artikel 36b (artikel 8, eerste lid onderdeel c en derde lid);
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de wet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de wet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vijfde en zevende lid, van de wet);
- loonkostensubsidie en loonwaardebepaling bedoeld in artikel 6, tweede lid van de wet; en
- de tegenprestatie zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c (artikel 8a, eerste lid, onderdeel b).

## Belangrijkste wijzigingen

### Re-integratie (hoofdstuk 2)

Uit de verordening moet onder andere aandacht blijken voor de in de wet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen ten aanzien van de re-integratietaak. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de wet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden in algemene zin in artikel 2.5 en in de artikelen 2.6. tot en met 2.13 de verbijzondering van het aanbod op grond van de verplichtingen zoals deze in de wet worden gesteld.

### Aanpassingen naar aanleiding van wetswijziging 'Breed offensief'

Bij brief van 7 september 2018 heeft de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onder de noemer 'Breed offensief' maatregelen aangekondigd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Voor een deel is daar een wetswijziging voor nodig geweest. In het wetsvoorstel "Wijziging van de Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en enkele andere wijzigingen (uitvoeren breed offensief) (Kamerstukken 35394) is het juridisch raamwerk rondom deze maatregelen neergelegd. Het doel van de maatregelen is dat meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk komen en blijven. Het gaat om mensen met een beperking die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen en vallen onder de doelgroep banenafpraak of die zijn aangewezen op beschut werk. De bij verordening te regelen uitwerking van deze maatregelen, opgenomen in artikel 8a, tweede lid, onder c tot en met g, van de wet, is neergelegd

in hoofdstuk 2 van deze verordening. Daarmee wordt het uit het wetsvoorstel voortvloeiende belang van het bieden van specifieke ondersteuning voor deze doelgroep duidelijk geborgd.

Als gevolg van het 'Breed Offensief' is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de wet);
- scholing of opleiding, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de wet); - de premie, als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de wet);
- participatievoorziening beschut werk, als bedoeld in artikel 10b van de wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de wet);
- loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 10d, van de wet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de wet);
- proefplaats (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de wet);
- vervoersvoorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet, die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet);
- intermediaire activiteit, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet);
- meeneembare voorziening, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de wet, voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet);

Met betrekking tot de re-integratie in hoofdstuk 2 van deze verordening zijn de volgende toevoegingen aangebracht:

- aanvraagproces loonkostensubsidie: artikel 2.7
- proefplaats: artikel 2.8
- persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen: hoofdstuk 2A
- specifieke bepalingen overige voorzieningen: hoofdstuk 2B

Door de toevoeging van de artikelen 'aanvraagproces loonkostensubsidie' en 'proefplaats' is ten opzicht van de vorige verordening vanaf artikel 2.7 doorgenummerd.

### Toeslagen en verlagingen (voormalig hoofdstuk 3)

In de Participatiewet wordt de zogenaamde 'kostendelersnorm' ingevoerd. Deze nieuwe norm houdt in grote lijnen in dat een uitkering lager wordt naarmate meer mensen in dezelfde woning hun hoofdverblijf hebben. De achterliggende gedachte hierbij is dat als de kosten van levensonderhoud met andere mensen kunnen worden gedeeld, er een lagere uitkering nodig is. Verder is het de bedoeling te voorkomen dat een verzamelinkomen van een huishouden door stapeling van bijstandsuitkeringen dermate hoog wordt dat het niet meer lonend is naar betaald werk op zoek te gaan. Met de invoering van de kostendelersnorm is het gemeentelijk beleid rondom toeslagen en verlagingen komen te vervallen, de norm wordt nu wettelijk bepaald volgens een vastgestelde formule. Alleen voor het onderdeel "ontbreken woonkosten" dient het college regels te stellen. Deze vallen echter niet meer onder de verantwoordelijkheid van de gemeenteraad, maar onder die van het college en zullen in beleidsregels worden gevat. In deze verordening is hoofdstuk 3 uit de eerdere verordening komen te vervallen. Deze blijft echter wel geldig tot 1 juli 2015 voor personen die voor 1 januari 2015 een uitkering hadden. Voor de nieuwe instroom in de Participatiewet geldt wel de kostendelersnorm.

### Afstemming (nieuwe hoofdstuk 3)

De Participatiewet kent een tweedeling in afstemming van verplichtingen i.v.m. de arbeidsinschakeling. De afstemming van de in artikel 18 lid 4 van de wet opgenomen "geüniformeerde verplichtingen" vindt voornamelijk plaats op basis van strikte wettelijke regels, terwijl de afstemming van de hieronder niet opgesomde verplichtingen grotendeels onder de gemeentelijke beleidsvrijheid vallen.

Deze geüniformeerde verplichtingen zijn:

- a. het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- b. het uitvoering geven aan de door het college opgelegd verplichting om ingeschreven te staan bij een uitzendbureau;
- c. het naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid in een andere dan de gemeente van inwoning, alvorens naar die andere gemeente te verhuizen;
- d. 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, het aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- e. 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 verkrijgen, 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, aanvaarden of het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet belemmeren door kleding, gebrek aan persoonlijke verzorging of gedrag;
- h. het gebruik maken van door het college aangeboden voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling en mee te werken aan onderzoek naar zijn of haar mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.

Bij de indeling van hoofdstuk 3 van deze verordening is rekening gehouden met dit verschil:

- Paragraaf 3.1 is van toepassing op de niet-geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en overige verplichtingen;
- Paragraaf 3.2. is van toepassing op de geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling;
- Paragraaf 3.3 regelt de uitvoering van de afstemming op basis van beide vorige paragrafen.

De IOAW en de IOAZ kennen geen wettelijk onderscheid naar geüniformeerde en niet-geüniformeerde verplichtingen. Daarentegen bestaat in deze wetten wel de mogelijkheid om de uitkering tijdelijk of blijvend te weigeren.

Bij het vaststellen van het afstemmingsbeleid zijn niet deze wettelijke verschillen doorslaggevend, hooguit beperken deze verschillen de mogelijkheden een eigen invulling aan dit beleid te geven.

Een belangrijker onderscheid - waardoor het afstemmingsbeleid een integrale bijdrage levert aan de eigen visie en doelstellingen - is het onderscheid naar het gewicht van verplichtingen. Bepalend daarbij is de vraag welke bijdrage de naleving van de verplichting levert aan de arbeidsinschakeling, de uitstroom en de beperking van de uitkeringsafhankelijkheid. Naarmate deze bijdrage groter is, is een zwaardere afstemming op zijn plaats. Om het onderscheid in gewicht te laten prevaleren boven het wettelijk onderscheid is voor de zwaarste categorie verplichtingen aansluiting gezocht bij het strenge wettelijk regiem.

Ten aanzien van handhaving wijzigt de inhoud van de verordening niet, door het vervallen van hoofdstuk 3, is dit hoofdstuk a.g.v. henummering in deze verordening hoofdstuk 4.

## **Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel 1. Begrippen**



Begrippen die al zijn omschreven in de wet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

## **Hoofdstuk 2 Re-integratie**

### **Artikel 2.1 Doelgroep**

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet. Het betreft personen:

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is verleend;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet;
- met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- zonder uitkering en die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

### **Artikel 2.2 Taak van de Drechtsteden**

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen vaststellen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

### **Artikel 2.3 Rechten en plichten**

In artikel 10 van de wet is gesteld dat personen uit de doelgroep aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Dit gaat dus niet alleen om personen met een bijstandsuitkering, maar voor de gehele doelgroep.

### **Artikel 2.4 Ontheffing re-integratieverplichtingen**

Dit artikel regelt wanneer een persoon ontheffing kan krijgen van de arbeidsverplichting, waarbij gedifferentieerd kan worden op bepaalde aspecten van de arbeidsverplichting. Dit artikel beoogt te onderstrepen dat de ontheffing van de arbeidsverplichting slechts bij hoge uitzondering kan plaatsvinden. Het derde lid bepaalt dan ook dat ontheffing niet zomaar kan worden verleend.

## **Artikel 2.5 Voorzieningen**

Dit artikel geeft het kader aan waarbinnen het college het re-integratiebeleid kan vormgeven. Er is gekozen voor een breed kader om in lijn met de doelstelling van de wet zoveel mogelijk maatwerk te kunnen bieden. Het eerste lid geeft dan ook geen limitatieve opsomming van vormen van voorzieningen.

## **Artikel 2.6 Loonkostensubsidie en Loonwaardebepaling**

In artikel 10c van de wet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de wet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de wet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan het college om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Ook personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de wet behoren vanaf 1 februari 2017 tot de doelgroep loonkostensubsidie.

### **Vaststelling Loonwaarde**

In artikel 10d, eerste lid, van de wet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vaststelling van de loonwaarde zal uitgevoerd worden door middel van een binnen de kaders van de wet geldende methodiek en voldoen aan de voorwaarden zoals benoemd in het vierde lid. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de wet.

### **Forfaitaire loonkostensubsidie**

Het college kan ook in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de wet en artikel 10d, vijfde lid, van de wet). In deze periode wordt een forfaitaire loonkostensubsidie verstrekt ter hoogte van 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantietoelagen op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en

minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Het college stelt de loonwaarde vast over het tijdvak na de periode waarin forfaitaire loonkostensubsidie wordt verleend.

## **Artikel 2.7 Administratief proces loonkostensubsidie**

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

Het tweede lid maakt duidelijk dat het rechtssubject van de loonkostensubsidie de werkgever is, ook op het moment dat de werknemer de aanvraag indient. Dit volgt ook uit artikel 10d, eerste lid, van de wet; waarin staat dat subsidie wordt verleend aan de werkgever.

Omdat alleen personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hiervoor in aanmerking komen regelt het derde lid dat op het moment dat er een aanvraag binnenkomt met betrekking tot een persoon ten aanzien van wie nog niet is vastgesteld dat deze onder de doelgroep valt; de aanvraag mede moet worden gezien als een aanvraag om onder de doelgroep te worden gebracht.

Het vierde lid regelt de termijn waarbinnen de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het vijfde lid verwijst naar het administratieve werkproces dat door het college wordt gevolgd. Dit betreft het preferente proces loonkostensubsidie. Hiermee wordt bedoeld op het proces zoals dat door “De normaalste zaak”, een netwerk van bijna 700 werkgevers die samen aan de inclusieve arbeidsmarkt bouwen, is ontwikkeld. Doel was om de lasten voor werkgevers als gevolg van verschillende werkwijzen door gemeenten te verminderen, door het creëren van één administratief uitvoeringsproces voor het verstrekken van loonkostensubsidie. Door hierbij aan te sluiten en het makkelijker te maken voor werkgevers; wordt beoogd dat meer personen met een loonkostensubsidie aan het werk kunnen komen. De enige uitzondering op het preferente proces is dat het aanvraagformulier alleen wordt gebruikt indien de klant reeds een dienstbetrekking is aangegaan.

## **Artikel 2.8 Proefplaats**

Een proefplaats kan ingezet worden voor een persoon mét en zónder arbeidsbeperking. Voor personen met een arbeidsbeperking vindt gedurende de proefplaatsing de loonwaardemeting plaats, op de werkvloer bij de werkgever en eventueel de aanvraag indicatie Banenafpraak.

Een van de voorwaarden voor de inzet van een proefplaats is dat de werkgever bij aanvang van de proefplaats de intentie uitspreekt om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de belanghebbende een arbeidsovereenkomst aan te bieden van minimaal een half jaar. Het is een intentieverklaring, dus de proefplaats wordt niet altijd gevolgd door een arbeidsovereenkomst. Het kan zijn dat er geheel geen dienstverband tot stand komt of dat de werkgever kiest voor detachering.

De periode van maximaal 3 maanden is genoeg om een realistische loonwaardemeting te kunnen doen. Bij een proefplaats van personen met een arbeidsbeperking kunnen instrumenten ingezet worden die specifiek gelden voor deze personen. Denk hierbij vooral aan jobcoaching en (in mindere mate) vergoeding van noodzakelijke werkvoorzieningen.

Wanneer een proefplaats wordt ingezet, ontvangt de persoon van het college een brief als bevestiging van de start van de proefplaats met daarin de benodigde informatie.

Aan de proefplaats is de Praktijkervaringplek Polis van Achmea gekoppeld. De Praktijkervaringplek Polis bestaat uit een ongevallenverzekering, een aansprakelijkheidsverzekering en een werkgeversaansprakelijkheidsverzekering voor bestuurders van motorrijtuigen.

## **Artikel 2.9 Participatievoorziening beschut werk**

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de wet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de wet).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (vierde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vijfde lid).

### Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de wet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de wet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever.

### Stap 2: besluit college

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan het college besluiten het advies niet te volgen.

### Stap 3: dienstbetrekking beschut werk

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt het college ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de wet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de wet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de Sociale Dienst Drechtsteden, maar ook bij Drechtwerk, of bij een andere, aan de SDD gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

## **Artikel 2.10 Tegenprestatie**

Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49).

Dit artikel bepaalt dat het college een belanghebbende een tegenprestatie kan opdragen als bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie waarin geen re-integratieactiviteiten worden verricht door belanghebbende en het verrichten van re-integratieactiviteiten op korte termijn redelijkerwijs niet kan worden verwacht. In dat geval bestaat er

ruimte een tegenprestatie op te leggen, want het beleid van het college is er op gericht bijstandsgerechtigden met behulp van re-integratie-instrumenten naar werk te begeleiden. De tegenprestatie dient dit niet in de weg te staan.

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Het college dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Lid 4 regelt dat het opdragen van een tegenprestatie binnen een periode van twaalf maanden slechts eenmaal kan worden opgedragen en omvat in die periode ten hoogste 15 weken. Deze bepaling waarborgt dat de tegenprestatie relatief gering wordt ingezet. De tegenprestatie dient immers niet in de weg te staan van de re-integratie van een belanghebbende. Bovendien is het verstandig de tegenprestatie relatief gering in omvang en duur in te zetten om aan de veilige kant van de internationale bepalingen met betrekking tot het verbod op dwangarbeid en verplichte arbeid te blijven (artikel 4 EVRM).

#### Geen tegenprestatie

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de wet).

De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de wet). De verplichting tot tegenprestatie is niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de wet (artikel 9, zevende lid, van de wet).

## **Artikel 2.11 Participatieplaatsen**

Het college kan aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid van de wet). Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

#### Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de wet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw

beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. Als het college concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

### Scholing

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de wet.

### Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens 150,- per zes maanden.

## **Artikel 2.12 Afweging**

Dit artikel geeft aan welke overwegingen, naast de overwegingen die volgen uit de wetgeving, een rol spelen bij het aanbieden of het voortzetten van een voorziening door het college.

## **Artikel 2.13 Waarborgsom of geldlening**

In een individueel geval kan het college aan de voorziening de voorwaarde verbinden dat de betrokkene in relatie met de voorziening wordt belast met een waarborgsom of een geldlening. Dit om een goede afronding van de geboden voorziening te borgen. Het gebruik van deze voorwaarden is bijvoorbeeld denkbaar indien het college redenen heeft aan te nemen dat de betrokkene zich niet volledig zal inzetten in het kader van de geboden voorziening

## **Artikel 2.14 Beëindiging**

Dit artikel regelt wanneer een voorziening door het college kan worden beëindigd of ingetrokken. In het belang van de algemene kenbaarheid is deze bepaling in de verordening opgenomen en niet in de beleidsregels. Het tweede lid ziet toe op de beëindiging van de loonkostensubsidie.

## **Artikel 2.15 Premies, subsidies, onkostenvergoedingen en geldleningen**

Dit artikel geeft in het eerste lid het college de bevoegdheid om premies en/of subsidies te verstrekken in het kader van werkaanvaarding, waaronder vrijwilligerswerk. Het kan hierbij overigens ook gaan om deeltijdwerk.

Het tweede lid creëert de bevoegdheid om uitkeringsgerechtigden onkostenvergoedingen en geldleningen in verband met de deelname aan een voorziening toe te kennen. Ook in dit verband heeft het college de bevoegdheid beleidsregels op te stellen.

Het derde lid bepaalt dat ook nuggers en Anw-ers recht kunnen hebben op premies, subsidies, geldleningen en onkostenvergoedingen.

## **Artikel 2.16 Onvoorziene omstandigheden en hardheidsclausule**

Dit artikel geeft het college de bevoegdheid om in gevallen waarin hoofdstuk 2 van de verordening niet voorziet, een beslissing te nemen. De hardheidsclausule is in het tweede lid opgenomen omdat het denkbaar is dat, gelet op het doel en de strekking van de verordening, de toepassing van hoofdstuk 2 van de verordening kan leiden tot onbillijkheden van overwegende aard in niet precies te voorziene gevallen of groepen van gevallen.

## **Artikel 2.17 Budgetplafond**

Het college kan een verdeling maken van de beschikbare middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in de begroting gebeuren. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan in beginsel nooit een reden zijn om geen voorzieningenaanbod te doen. Daarbij is het doen van een voorzieningenaanbod een verplichting conform de wet, de IOAW en de IOAZ. Wel kan de invulling van het voorzieningenaanbod beïnvloed worden door budgettaire beperkingen. Zijn er vanwege die beperkingen voor bepaalde voorzieningen geen middelen meer, dan dient te worden nagegaan welke andere instrumenten beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat in beginsel er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd. Dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken om tot arbeidsparticipatie naar vermogen te komen.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.

## **Artikel 2.18 Subsidieplafond**

Het college kan, om de financiële risico's te beheersen, subsidieplafonds vaststellen.

Om subsidies te kunnen weigeren bij ontbrekende middelen, is het een vereiste dat een dergelijk plafond is ingesteld, zie ook artikel 4:24 e.v. Awb. In dit artikel is de bevoegdheid van het college vastgesteld om plafonds in te stellen.

## **Artikel 2.19 Participatieplekken**

Voor inwoners (vaak met een uitkering) die niet zelfstandig kunnen participeren zijn de participatieplekken ontwikkeld. Dit is een voorziening waar inwoners onder begeleiding vrijwillige additionele activiteiten uitvoeren, gericht op participatie in de samenleving. Participatieplekken onderscheiden zich van de in de wet (art. 10a) vastgelegde participatieplaatsen enkel door het vrijwillige karakter ervan. Bij de participatieplaatsen is de primaire doelstelling om naar betaald werk uit te stromen, terwijl bij de participatieplekken activering en meedoen in de samenleving het belangrijkste is (hoewel doorgroeien naar betaald werk ook kan meespelen). Participatieplekken zijn bedoeld voor uitkeringsgerechtigden waarbij het perspectief op betaald werk in de voorzienbare toekomst ontbreekt en

die niet in staat zijn om anderszins zelfstandig te participeren (bijvoorbeeld met vrijwilligerswerk). De deelnemers ('Participanten') voeren allerlei activiteiten uit op een leerwerkbedrijf met de nodige begeleiding.

Tot 2022 werd de organisatie van de participatieplekken uitgevoerd door de Sociale Dienst Drechtsteden. De colleges van de zeven gemeenten hebben in 2021 besloten om de participatieplekken lokaal te willen uitvoeren. Gemeenten organiseren vanaf januari 2022 een aanbod van participatieplekken die (onder meer) toegankelijk is voor inwoners uit de Drechtsteden met een bijstandsuitkering waarvan het college inschat dat zij daarop aangewezen zijn. Gemeenten zijn vrij om de doelgroep uit te breiden en om afspraken te maken met lokale leerwerkbedrijven naar gelang de lokale wensen. Omdat inwoners met een bijstandsuitkering een belangrijke doelgroep zal blijven, blijft samenwerking tussen gemeenten en de SDD op dit onderwerp essentieel.

## **Hoofdstuk 2A Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

### **Artikel 2.20 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Dit artikel bevat een aantal voorwaarden voor de toekenning van persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen aan personen met een arbeidsbeperking. Het betreft een aantal specifieke voorwaarden die verband houden met de aard van deze voorzieningen. Het artikel vormt daarmee een aanvulling op artikel 2.5 van deze verordening. Deze voorwaarden dragen bij aan een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen over de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, sub a, van de wet.

Vereist is dat de persoon behoort tot de doelgroep zoals bedoeld in artikel 7 van de wet, waarbij er voor personen die VSO/PRO-onderwijs hebben genoten een uitzondering wordt gemaakt, waardoor zij ook voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen in aanmerking kunnen komen (a.). Het is van belang dat de inzet van de persoonlijke ondersteuning en/of overige voorziening noodzakelijk is om het werk uit te kunnen voeren (b.). Om een doelmatige inzet van de re-integratiemiddelen te waarborgen is er een minimale omvang verbonden aan de dienstbetrekking (c.). Op het moment dat het gaat om een voorziening waarvan verwacht mag worden dat de werkgever hiervoor zelf zorgdraagt, omdat dit bijvoorbeeld voortvloeit uit de Arbo-regels, wordt de voorziening niet verstrekt op grond van deze verordening (d, e en f). De aan de voorziening(en) verbonden kosten kunnen in uitzonderlijke gevallen leiden tot het afwijzen van de gevraagde voorziening(en), op het moment dat deze kosten in geen verhouding staan tot de [maatschappelijke] baten die verbonden zijn aan de verstrekking van de voorziening(en) (g.).

### **Artikel 2.21 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Dit artikel regelt de aanvraagprocedure voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen. Uiteraard is de aanvraagmogelijkheid geen verplichting; het college kan ook zelf ambtshalve – dat wil zeggen zonder aanvraag – beoordelen wat nodig is. In de praktijk zal veelal ook sprake zijn van een ambtshalve beoordeling. Het college zorgt dan zelf voor een goede match met een werkgever, met passende ondersteuning. Het hoeft meestal niet tot een aanvraag te komen (Kamerstukken II 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 11). In dit artikel worden de verschillende stappen beschreven die het college moet doorlopen om tot een zorgvuldig onderzocht en onderbouwd besluit te komen. Het artikel vloeit voort uit artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet “op welke wijze het college voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt” en onderdeel g “op welke wijze waar nodig



voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in integrale en voortgezette (persoonlijke) ondersteuning. Bij het onderzoek houdt het college rekening met de persoonlijke omstandigheden van de aanvrager en met zijn wensen en die van de werkgever. Als dat nodig is, wint het college een specifiek deskundig oordeel in. In artikel 8a, tweede lid, onder g, van de wet is bepaald dat in de verordening ook moet worden opgenomen op welke wijze wordt voorzien in integrale ondersteuning. In het zesde lid is daartoe bepaald dat het college tijdens het onderzoek, als dat nodig is, ook voorzieningen uit andere wetten (jeugdhulp, Wmo, schuldhulpverlening, enz.) betreft bij de afweging en zo komt tot een zo goed mogelijk afgestemde integrale dienstverlening.

## **Artikel 2.22 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Een beschikking dient te voldoen aan de eisen die de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet daaraan stellen. In dit artikel is bepaald welke concrete informatie minimaal in een beschikking moet worden opgenomen. Het betreft een nadere uitwerking van de wettelijke eisen, die niet afdoet aan de plicht om aan de eisen die rechtstreeks voortvloeien uit de Algemene wet bestuursrecht en de Participatiewet te voldoen.

## **Artikel 2.23 Persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Persoonlijke ondersteuning bij werk omvat zowel jobcoaching als interne werkbegeleiding. Deze twee vormen van persoonlijke ondersteuning worden beide benoemd. Het eerste en tweede lid geven aan op welke wijze het college zorgdraagt voor het verstrekken van persoonlijke ondersteuning aan de doelgroep in natura en in de vorm van een subsidie (artikel 8a, tweede lid, onder e, sub 1, van de wet). De gemeente kan een eigen jobcoach inzetten, of een jobcoach inhuren en die aan een werkgever toekennen. Ook is mogelijk dat een werkgever zelf een eigen jobcoach in dienst heeft (interne jobcoach) of een jobcoach inhuurt (externe jobcoach). De werkgever kan tevens een collega van de werknemer inzetten om hem te begeleiden (interne werkbegeleider). In het artikel worden de verschillende mogelijkheden benoemd.

## **Artikel 2.24 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**

Het eerste lid bevat een termijn waarbinnen een aanvraag om persoonlijke ondersteuning in beginsel moet zijn ingediend, gerekend vanaf de datum van indiensttreding. Deze termijn houdt verband met de aard van de voorziening. Persoonlijke ondersteuning bij werk is een voorziening die wordt verstrekt als deze noodzakelijk is voor de persoon om de aan hem opgedragen taken uit te voeren. Bij een aanvraag die pas na het verstrijken van een ruime periode na indiensttreding wordt ingediend, kan de vraag worden gesteld in hoeverre het verstrekken van deze voorziening nog noodzakelijk is, nu men kennelijk reeds geruime tijd zonder deze persoonlijke ondersteuning de werkzaamheden al heeft verricht. In die situatie rechtvaardigt dat de conclusie dat, tenzij er sprake van een bijzondere situatie, het verstrekken van persoonlijke ondersteuning op aanvraag in beginsel niet noodzakelijk is. Het tweede lid bevat de basisaspecten waarmee het college rekening dient te houden bij het verstrekken van individuele ondersteuning en benadrukt het belang van het leveren van maatwerk.

## **Artikel 2.25 Jobcoaching**

De regering heeft er niet voor gekozen om het instrument jobcoaching te harmoniseren. De wet geeft gemeenten beleidsvrijheid bij het inzetten van re-integratie-instrumenten en voorzieningen. Gemeenten kunnen desgewenst de protocollen van het UWV volgen bij de keuze voor inzet van het instrument jobcoaching.

Steeds meer gemeenten, waaronder de GR Drechtsteden, hebben eigen (gecertificeerde) jobcoaches in dienst en andere zijn deels van plan dit te doen. Het instrument jobcoaching is daarmee sterk verbonden met de gemeentelijke (en regionale) processen. Gezien de pluriformiteit van uitvoering door gemeenten, zo stelt de VNG, is het niet mogelijk om hier een landelijke afspraak over te maken.

In de regels is jobcoaching ruim gedefinieerd. De begeleiding kan beginnen op het moment dat een belanghebbende met een arbeidsbeperking weet dat hij/zij aan de slag gaat op een werkplek, hetzij betaald, hetzij eerst in de vorm van een proefplaats. De begeleiding is weliswaar altijd werk gerelateerd, maar dat wil niet zeggen dat de begeleiding altijd op de werkplek dient te worden geboden. Zij kan bijvoorbeeld ook betrekking hebben op het helpen organiseren van de thuissituatie om eventuele belemmeringen bij de arbeidsinschakeling weg te nemen of op ondersteuning in de omgang met instanties als gevolg van de wijziging van de situatie.

Zoals in de regels is opgenomen, dient er voor de inzet van een jobcoach, sprake te zijn van noodzakelijkheid. Dit houdt in dat de betreffende persoon zonder de begeleiding van een jobcoach, de werkzaamheden op het werk niet of onvoldoende kan uitvoeren, in de thuissituatie niet de voorwaarden weet te realiseren waaronder hij/zij structureel aan het werk kan of niet kan doorgroeien naar grotere zelfstandigheid in uitoefening van zijn/haar functie.

Jobcoaching is een voorziening die op maat wordt toegekend aan een persoon met een arbeidsbeperking. Om te kunnen beoordelen of, in de gestelde werksituatie, voor de persoon jobcoaching noodzakelijk is, in welke omvang, voor welke duur en in welke vorm, verlaat het college zich in zijn besluitvorming, indien het niet beschikt over toereikende informatie over het functioneren van de persoon in de werksituatie, op het gemotiveerde advies van een gekwalificeerd jobcoach, dan wel het oordeel van een gespecialiseerd begeleider van de SDD, die direct na werkaanvaarding de initiële begeleiding (ook op de werkplek) op zich neemt, en in dat proces binnen een periode van maximaal 6 weken tot een gemotiveerd advies komt over de navolgende inzet van de jobcoaching. Er wordt in dat geval al jobcoaching geboden voordat het besluit over de noodzaak, omvang en duur wordt genomen. In deze gevallen heeft het besluit terugwerkende kracht tot de start van de begeleiding.

Jobcoaching is in principe een tijdelijke vorm van ondersteuning, afbouwend in de tijd. De verwachting is dat, voor een groot deel van de doelgroep, de vereiste inzet van jobcoaching tijdens de proefplaats of aan het begin van het dienstverband het grootst is, waarna kan worden afgeschaald naar een lagere intensiteit en binnen een afzienbare periode tot de beëindiging van de begeleiding. Of en wanneer (volledig) kan worden afgeschaald, zal echter per persoon variëren. Daarom heroverweegt het college periodiek, uitgaande van de specifieke situatie van de persoon, maar minimaal een maal per jaar of voortzetting van jobcoaching in de geboden vorm nog noodzakelijk is.

Ten aanzien van de wijze van jobcoaching staat het belang van degene die de begeleiding ontvangt voorop. Jobcoaching is primair een werknemersvoorziening. Desalniettemin streeft het college er naar het aantal (externe) jobcoaches bij een individuele werkgever, die meerdere personen in dienst heeft die jobcoaching ontvangen, of die gespecialiseerd is in de doelgroep, zo veel mogelijk te beperken. Dit ook vanuit het oogpunt van efficiency. Om die reden kan het college in afwijking van de andere leden in dit artikel, indien zij aan de voorwaarden voldoen, afwijkende maatwerkafspraken maken met individuele werkgevers of jobcoachingsorganisaties die voor deze werkgevers de jobcoaching verzorgen.

## **Artikel 2.26 Jobcoaching in natura**

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

## **Artikel 2.27 Werkbegeleiding**

Wanneer een kandidaat met een arbeidsbeperking aan het werk gaat, is vaak een vorm van begeleiding nodig. Bij de doelgroep met een structurele beperking is vaak gedurende een langere periode begeleiding benodigd. Deze doelgroep kan met het instrument jobcoaching niet altijd voldoende worden ondersteund. De jobcoach is immers beperkt aanwezig op de werkvloer, terwijl deze kandidaten vaak constant een beroep doen op begeleiding.

Als een werknemer start en er is nog geen loonwaarderapport, kan de werkgever een tijdelijke vergoeding voor werkbegeleiding ontvangen, die overeenkomt met het vaste bedrag zoals bepaald in art. 2.27, achtste lid. Dit tijdelijke bedrag geldt niet wanneer bij aanvang van een dienstverband reeds een loonwaarderapport beschikbaar is, bijvoorbeeld uit een stage of proefplaatsing. In dat geval wordt de begeleidingsbehoefte direct vanaf het begin bepaald zoals gesteld in art. 2.27, achtste lid. De vergoeding voor werkbegeleiding is € 295 bij een fulltime dienstverband (1 FTE) en wordt naar rato berekend. De vergoeding voor werkbegeleiding wordt maandelijks aan de werkgever uitbetaald. Als de werkgever aan meer kandidaten werkbegeleiding aanbiedt dan kan hiermee rekening gehouden worden bij de berekening van de vergoeding. In dat geval kunnen de extra kosten namelijk lager uitvallen, bijvoorbeeld door de mogelijkheid om groepsinstructies te geven.

De werkgever rapporteert in formats van het college op de voortgang van de werkbegeleidingstrajecten. Bij het niet tijdig inleveren van een rapportage kan de begeleidingsvergoeding worden stopgezet. Bij ziekte van een kandidaat met een arbeidsbeperking, is de werkgever vaak veel tijd kwijt aan het heropstarten van het arbeidsproces. Om de administratieve lasten van het verrekenen van vergoedingen te beperken, vindt een verrekening alleen plaats indien de ziekte langer aanhoudt dan 30 dagen. Bovendien kost het een werkgever bij een kandidaat met een arbeidsbeperking relatief veel tijd om het arbeidsproces na ziekte weer op te starten. Ook om die reden vindt een verrekening van de vergoeding pas plaats na ziekteperiode vanaf 30 dagen. Bij aanvang zwangerschapsverlof zal de vergoeding voor werkbegeleiding direct worden beëindigd.

In geval van gedeeltelijk ziek zijn geldt het volgende m.b.t. de begeleiding en de vergoeding: wanneer een werknemer na een periode van arbeidsongeschiktheid weer gedeeltelijk start met de eigen werkzaamheden, kan in overleg tussen de werkgever en het college de begeleiding en ook de vergoeding weer worden opgestart. Dit geldt echter niet voor werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis. Hiervoor geldt geen begeleidingsvergoeding, tenzij dit voorafgaand schriftelijk tussen werkgever en Sociale Dienst Drechtsteden is overeengekomen.

## **Artikel 2.28 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching en werkbegeleiding**

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

## **Hoofdstuk 2B Specifieke bepalingen overige voorzieningen**

## **Artikel 2.29 Specifieke voorwaarden toekennen vervoersvoorziening**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 1, van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken. Dit artikel regelt onder welke voorwaarden dit mogelijk is en op welke wijze de hoogte van de vergoeding hiervoor wordt bepaald als het college het vervoer niet zelf (in natura) organiseert. Bij de bepaling van de vergoeding wordt uitgegaan van het reguliere tarief in de markt, waarbij de goedkoopst adequate oplossing het uitgangspunt vormt. Het bedrag dat de werknemer voor vervoer ontvangt van zijn werkgever, bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding op grond van de arbeidsovereenkomst, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

## **Artikel 2.30 Specifieke voorwaarden noodzakelijk intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 2, van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap. Dit artikel regelt dat het college de, als gevolg van een geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie noodzakelijke, voorziening(en) verstrekt die nodig zijn ter vervanging of ondersteuning van de persoon. De specifieke aard van de voorziening is niet opgenomen, omdat dit sterk afhankelijk is van de behoefte van de persoon. Wel gelden de voorwaarden zoals opgenomen in de artikelen 2.5 en 2.24. Het college kan dit in beleidsregels verder uitwerken.

## **Artikel 2.31 Specifieke voorzieningen meeneembare voorzieningen**

Artikel 8a, tweede lid, onder f, onderdeel 3, van de wet bepaalt dat in de verordening moet worden geregeld hoe het college zorgdraagt voor het verstrekken van meeneembare voorzieningen voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen. Hiervoor is geen limitatieve lijst. Gedacht kan worden aan een aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon, etc. Wat een passende voorziening is, is sterk afhankelijk van de individuele behoefte van de persoon. Dit vraagt om maatwerk. Het uitgangspunt is dat de voorzieningen in bruikleen beschikbaar worden gesteld en dus weer bij het college worden ingeleverd op het moment dat deze niet langer nodig zijn. Het college kan de wijze waarop zij de noodzaak en meerwaarde van een voorziening bepaald in beleidsregels verder uitwerken.

# **Hoofdstuk 3 Afstemming**

## **Artikel 3.1 Gedragingen Participatiewet**

Dit artikel geeft een opsomming van de niet-geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en overige verplichtingen. Wanneer een gedraging tevens als een van de geüniformeerde gedragingen kan worden aangemerkt, wordt deze gedraging afgedaan volgens de bepalingen in paragraaf 3.2.

De opsomming van gedragingen vindt naar categorie plaats, waarbij het gewicht van de verplichting bepalend is. Bij een verplichting met directe gevolgen voor de arbeidsinschakeling, de uitstroom of de beperking van de uitkeringsafhankelijkheid, is dit gewicht het grootst.

## **Artikel 3.2 Gedragingen IOAW en IOAZ**

De IOAW en IOAZ kennen een eigen wettelijk afstemmingskader, zonder geüniformeerde verplichtingen, vandaar dat de opsomming in dit artikel afwijkt van het vorige.

In het tweede lid van dit artikel is onder andere de afstemming van het zich zeer ernstig misdragen geregeld. Anders dan in de wet kennen de IOAW en IOAZ geen aan de jurisprudentie aangepaste definitie. Daarom is een van het vorige artikel afwijkende bepaling voor de afstemming van agressief gedrag in het kader van de uitvoering van deze twee wetten opgenomen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende vormen van agressief gedrag.

Voor het overige komt dit artikel met het vorig artikel overeen.

### **Artikel 3.3 Hoogte en duur van de verlaging**

Er is – in vergelijking tot de bij wet geüniformeerde verplichtingen – een grote mate van beleidsvrijheid bij het inrichten van de afstemming van de overige verplichtingen. Zoals in de inleiding aangegeven is het beleidsuitgangspunt bij het bepalen van de hoogte en de duur de mate waarin het naleven van de verplichtingen een bijdrage levert aan de arbeidsinschakeling, de uitstroom of de beperking van de uitkeringsafhankelijkheid. Daarom is gekozen voor drie categorieën, waarbij de eerste categorie het minst direct in relatie staat tot uitstroom.

Voor gedragingen van de derde categorie is sprake van een grote bijdrage hieraan. Vandaar dat voor deze gedragingen het wettelijk stelsel van 100%-verlaging is gevolgd.

Iemand die na een eerdere afstemming wederom een verplichting niet nakomt, mag dit zwaarder aangerekend worden, zeker wanneer tussen de eerste en de daarop volgende gedragingen niet veel tijd heeft gezeten. Voor deze recidive is voor de termijn tussen de gedragingen de wettelijke termijn van 12 maanden gehanteerd. De verzwarende afstemming is mede bepaald door de zwaarte van de verplichting.

### **Artikel 3.4 Weigering van de IOAW en IOAZ**

Anders dan de wet kennen de IOAW en IOAZ de mogelijkheid om de uitkering tijdelijk of blijvend te weigeren. De voorwaarden van deze weigering zijn in dit artikel geregeld.

### **Artikel 3.5 Weging van het gedrag en Artikel 3.6 Weging van de afstemming**

Er bestaat een grote vrijheid bij de bepaling van de mate van de ernst van een gedraging die tot afstemming zou kunnen leiden. De wetgeving begrenst deze vrijheid door te bepalen dat in elk geval niet wordt afgestemd indien iedere vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Voor de duidelijkheid is deze begrenzing ook in de verordening opgenomen.

Voor het overige is aangegeven welke overwegingen een rol spelen bij het vaststellen van de ernst van de gedraging, waardoor individueel maatwerk geleverd kan worden. Hierbij spelen aspecten als de mate van verwijtbaarheid, de omstandigheden waaronder en eventuele dringende redenen een rol.

De aanwezigheid van minderjarige kinderen in een gezin zijn op zichzelf geen omstandigheid waarmee rekening gehouden wordt bij de afstemming, wel bij het opleggen van verplichtingen, zeker bij alleenstaande ouders en indien er sprake is van de zorg voor zeer jonge kinderen.

Kinderen zijn primair een verantwoordelijkheid van de ouders. Het hoort bij hun verantwoordelijkheid om te voorkomen dat de belangen van deze kinderen worden geschaad. Bij het niet nakomen van verplichtingen kan deze verantwoordelijkheid niet overgedragen worden aan de overheid.

De overheid heeft de verantwoordelijkheid bij het opleggen van verplichtingen rekening te houden met de belastbaarheid en mogelijkheden van de belanghebbende. Zorgtaken voor in het gezin aanwezige kinderen moeten bij het opleggen van verplichtingen worden meegewogen. Ook is de overheid

verantwoordelijk belanghebbende ouders te wijzen op het belang van het naleven van de verplichtingen om de uitkeringsafhankelijkheid te beëindigen of te beperken. Het wijzen op de gevolgen van het niet-nakomen van deze verplichtingen hoort daarbij.

In lid 4 is bepaald dat het college kan afzien van het opleggen van een maatregel en volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing, tenzij binnen 12 maanden voorafgaand aan de gedraging al een schriftelijke waarschuwing is gegeven. Een waarschuwing kan onder meer worden gegeven in gevallen waar belanghebbende een verzuim binnen korte tijd al heeft hersteld voor een maatregel is opgelegd en het opleggen van de maatregel contraproductief zou zijn. De waarschuwing wordt niet als zodanig benoemd in artikel 18 van de wet of artikel 20, tweede lid van de IOAW en de IOAZ. In die artikelen wordt gesproken over het afstemmen van de uitkering en over het verlagen van de uitkering indien niet aan de verplichtingen wordt voldaan. In bepaalde situaties kan het voorkomen dat gedragingen formeel gezien in strijd zijn met de verplichtingen van de wet, de IOAW of de IOAZ maar dat bij de beoordeling van de gedraging wordt geconstateerd dat er in de situatie van belanghebbende sprake is van een incident en dat het direct verlagen van de uitkering niet in verhouding staat tot het overige goede gedrag van belanghebbende. Het afstemmen leidt in deze gevallen niet tot een verlaging van de uitkering en kan worden volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. De waarschuwing telt niet mee voor recidive.

### **Artikel 3.7 Duur van de verlaging**

De afstemming van het niet-nakomen van de geüniformeerde verplichtingen met betrekking tot de arbeidsinschakeling kent een strikt wettelijk kader. De beperkte gemeentelijke beleidskeuzen moeten worden vastgelegd bij verordening. Dit betreft de duur van de verlaging.

In het eerste lid is bepaald dat de duur van de afstemming 100% gedurende 1 maand bedraagt.

Het tweede lid bepaalt de duur van de afstemming bij recidive. Er is sprake van recidive indien de belanghebbende binnen 1 jaar na een eerdere schriftelijke afdoening van een gedraging, wederom een gedraging uit dezelfde categorie pleegt. Artikel 18 lid 6 van de Wet schrijft voor dat de duur van de afstemming bij recidive langer is dan bij een eerste gedraging of een nieuwe gedraging na 1 jaar.

Een volgende gedraging binnen de recidivetermijn van 1 jaar is op grond van artikel 18 lid 7 van de wet altijd 3 maanden.

### **Artikel 3.8 Ontbrekende verwijtbaarheid en zeer dringende redenen**

Voor de geüniformeerde verplichtingen zijn slechts twee mogelijkheden om af te wijken van het wettelijk stelsel. Voor de duidelijkheid zijn deze in de verordening overgenomen. Hetgeen opgemerkt bij artikel 3.6 is overeenkomstig van toepassing

### **Artikel 3.9 Uitvoering**

Artikel 18, elfde lid van de wet kent een mogelijkheid om op verzoek van de belanghebbende een opgelegde afstemming te herzien indien uit houding en gedraging ondubbelzinnig is gebleken dat verplichtingen wel worden nagekomen. In het tweede lid wordt deze inkeerregeling ook toepasselijk verklaard op de niet-geüniformeerde verplichtingen. De inkeerregeling is alleen van toepassing op besluiten tot afstemming die een verlaging van de uitkering gedurende meerdere maanden inhouden.

Indien een besluit tot verlaging voor meerdere maanden is opgelegd biedt de inkeerregeling voor de belanghebbende een mogelijkheid om uit deze langdurige verlaging te ontsnappen. De eerste maand verlaging wordt altijd ten uitvoer gelegd. De inkeerregeling is bedoeld om een gedragsverandering te

bewerkstelligen, wat het reparatoire karakter van afstemming onderstreept. Het doel is immers dat de belanghebbende de verplichtingen nakomt.

### **Artikel 3.10 Samenloop van gedragingen**

Dit artikel regelt de situatie dat meerdere gedragingen gelijktijdig plaatsvinden. De verlaging blijft in deze situatie beperkt tot de verlaging van één gedraging. De hoogte en duur van verlaging wordt bepaald door de Artikel 4.2. Controle

gedraging waarop de hoogste gedraging is gesteld.

## **Hoofdstuk 4 Handhaving**

### **Artikel 4.1. Fraudepreventie**

In essentie komt deze verordening wat betreft handhaving erop neer dat het college actief fraude opspoort en voorkomt en dat bij geconstateerde fraude het college overgaat tot afstemming, terug- en invordering en indien mogelijk, aangifte bij het Openbaar Ministerie. Het college krijgt de bevoegdheid een en ander in beleidsregels nader uit te werken.

### **Artikel 4.2 Controle**

Het derde lid van dit artikel maakt duidelijk dat handhaving zich ook uitstrekt tot onderzoek naar het gebruik van re-integratievoorzieningen.

### **Artikel 4.3 Afhandeling geconstateerde fraude**

Dit artikel bepaalt dat, indien de afstemming niet kan plaatsvinden omdat de betrokkene geen uitkering ontvangt, het college kan overgaan tot terugvordering van het bedrag dat door het niet effectueren van de afstemming ten onrechte is uitgekeerd. Dit zal vanzelfsprekend niet mogelijk zijn als bijvoorbeeld de verzwegen inkomsten meer hebben bedragen dan de uitkeringsnorm.

### **Artikel 4.4 en 4.5 behoeven geen nadere toelichting**

### **Artikelen 5, 6, 7 en 8 behoeven geen nadere toelichting**