

# Verordening Werk en Inkomen Sliedrecht 2024

De Gemeenteraad

Gezien het voorstel van het college van 22 oktober 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;

**BESLUIT:**

vast te stellen de navolgende:

Verordening Werk en Inkomen Sliedrecht 2024

## 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 inkomensvoorziening) 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. College: het college van burgemeester en wethouders;
- f. Dagelijks Bestuur: het dagelijks bestuur van het Openbaar Lichaam Sociaal;
- g. Grondslag: de bruto grondslag ingevolge de IOAW of IOAZ;
- h. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- i. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- j. Nettominimumloon: basisnorm voor gehuwden als bedoeld in artikel 21, onder b, van de wet;
- k. 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;

- l. Uitkering: algemene bijstand op grond van de Participatiewet of de netto uitkering op grond van de IOAW of IOAZ.
- m. 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.
5. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van een kalenderjaar waarin een recht op loonkostensubsidie zou bestaan, vraagt de werkgever loonkostensubsidie aan.
6. Wanneer er sprake is van een aanvraag op declaratiebasis, dan dient de werkgever per maand een volledig ingevuld declaratieformulier in, vergezeld door een afschrift van de loonstrook van de desbetreffende maand. Onder bijzondere omstandigheden kan Dagelijks Bestuur ontheffing verlenen van deze indieningstermijn.

## **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.
6. 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, of de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel g, onderdeel 2, van de wet.

## **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.

6. Het college vergoedt de kosten voor werkbegeleiding aan werkgevers ten behoeve van een persoon met een beschut werk indicatie. Dit bedrag wordt vergoed tot een hoogte van €700 per maand voor een werknemer met een fulltime dienstverband (1FTE). De vergoeding wordt naar rato berekend. Het college kan dit bedrag jaarlijks indexeren.
7. 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.

### **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. Deze kosten worden vergoed tot een hoogte van €295 per maand voor een werknemer met een fulltime dienstverband (1 FTE). De vergoeding wordt naar rato berekend. Het college kan dit bedrag jaarlijks indexeren.
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. 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.

9. 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.
10. 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.
11. 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
5. Meeneembare voorzieningen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed;
6. 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.

7. 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 gevergd, 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 en oneigenlijk gebruik**

Het college voert een actief preventiebeleid ten aanzien van oneigenlijk gebruik. 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, 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 geconstateerd oneigenlijk gebruik**

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 Regionale Adviesraad Sociaal Drechtsteden**

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 Adviesraad Sociaal Drechtsteden**

1. De Regionale Adviesraad Sociaal 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 Regionale Adviesraad Sociaal krijgt tijdig en op verzoek alle informatie die het voor de uitoefening van haar taken nodig heeft.
3. Een advies van de Regionale Adviesraad Sociaal 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 Regionale Adviesraad Sociaal, wordt dit bij het definitieve voorstel vermeld.
5. De Regionale Adviesraad Sociaal ontvangt op ieder advies een schriftelijke en gemotiveerde reactie van het Dagelijks Bestuur of Algemeen Bestuur.

6. De Regionale Adviesraad Sociaal 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 Regionale Adviesraad Sociaal 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 Adviesraad Sociaal 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 Adviesraad Sociaal 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 Adviesraad Sociaal 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 Adviesraad Sociaal 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 Adviesraad Sociaal

## **Hoofdstuk 6 Slotbepalingen**

### **Artikel 6: Overgangsrecht**

1. De Verordening werk en inkomen Sliedrecht vastgesteld op 8 februari 2022 wordt ingetrokken met ingang van de inwerkingtreding van deze verordening per 1 januari 2025.
2. 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.
3. 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

### **Artikel 7 Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking per 1 januari 2025, met uitzondering van artikel 2.9 lid 6 en artikel 2.27 lid 1. Deze treden vanaf 1 juli 2024 in werking.

### **Artikel 8 Citeertitel**

Citeertitel Deze verordening wordt aangehaald als Verordening werk en inkomen Sliedrecht 2024

Vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Sliedrecht op 10 december 2024

De griffier,

De voorzitter,

mr. R.P.A. van Aalst

mr. drs. J.M. de Vries