

Toelichting op de Verordening Werk en Inkomen Sliedrecht 2024

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);
- regels rondom de arbeidsinschakeling, (artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 1, en de wijze van voortgezette persoonlijke ondersteuning, bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder g, onderdeel 2, 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 vakantiebijslag 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 de 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 ongevalverzekering, een aansprakelijkheidsverzekering en een werkgevers-aansprakelijkheidsverzekering 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 onbeloofde 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 werkerrein 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. Preventie van oneigenlijk gebruik

In essentie komt deze verordening wat betreft handhaving erop neer dat het college actief oneigenlijk gebruik opspoot en voorkomt en dat bij de constatering dat er oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de bijstandsuitkering 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 geconstateerd oneigenlijk gebruik

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