**Toelichting verordening werk en inkomen gemeente Peel en Maas**

# ALGEMENE TOELICHTING

## 1. Aanleiding en wettelijk kader

### 1.1 Participatiewet in Balans
De Participatiewet is gewijzigd door de Wet Participatiewet in Balans en de Verzamelwet SZW 2026.
De wetswijzigingen geven gemeenten meer ruimte voor vertrouwen, maatwerk en de menselijke maat, terwijl de wettelijke rechten en verplichtingen van kracht blijven

De wijzigingen zijn niet allemaal tegelijk ingevoerd. Sommige onderdelen gelden al eerder, terwijl andere op een later moment verplicht worden. Deze verordening sluit aan op deze wettelijke veranderingen en biedt het kader voor de uitvoering daarvan.

### 1.2 Wet van school naar duurzaam werk
Met de Wet van school naar duurzaam werk hebben gemeenten extra taken gekregen voor de ondersteuning van jongeren bij de overgang van school naar werk. Daarom is in de Participatiewet een nieuw artikel opgenomen dat gemeenten verplicht regels vast te stellen over de ondersteuning van jongeren tot 27 jaar bij de overgang van school naar werk.

Gemeenten werken hierbij samen binnen de arbeidsmarktregio. De gemeente Peel en Maas heeft haar taken en verantwoordelijkheden voor deze ondersteuning opgenomen in deze verordening.

### 1.3 Eén verordening voor Werk en Inkomen
Met deze verordening worden de hieronder genoemde bestaande verordeningen op het gebied van werk en inkomen samengevoegd tot één geheel:
- Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Peel en Maas
- Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Peel en Maas
- Verordening individuele inkomenstoeslag gemeente Peel en Maas
- Verordening individuele studietoeslag gemeente Peel en Maas
- Verordening tegenprestatie Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Peel en Maas
- Verordening bestrijding misbruik en oneigenlijk gebruik Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Peel en Maas.

Door te werken met één verordening ontstaat meer samenhang tussen de verschillende onderwerpen. Ook wordt het voor inwoners, medewerkers en gemeenteraad overzichtelijker welke regels gelden.

## 2. Het beleidskader van Peel en Maas
Deze verordening sluit aan bij de visie en uitgangspunten van de gemeente Peel en Maas voor het sociaal domein. Daarbij staan bestaanszekerheid, meedoen in de samenleving en ondersteuning die aansluit bij de mogelijkheden van inwoners centraal.

De gemeente vindt het belangrijk dat inwoners zoveel mogelijk deelnemen aan de samenleving. Waar mogelijk gebeurt dit via betaald werk. Als betaald werk (nog) niet haalbaar is, wordt gekeken naar andere vormen van participatie die passen bij de persoonlijke situatie en mogelijkheden van de inwoner.

Ondersteuning is gericht op ontwikkeling, zelfredzaamheid en perspectief. Daarbij werkt de gemeente samen met maatschappelijke partners en wordt uitgegaan van vertrouwen, maatwerk en de menselijke maat. Bij de uitvoering staat de bedoeling van de ondersteuning centraal. Regels worden toegepast met oog voor de situatie van de inwoner en binnen de ruimte die de wet daarvoor biedt.

Deze verordening vertaalt de uitgangspunten en bedoeling van de wet naar de lokale praktijk. Binnen de ruimte die de wet biedt, sluit de verordening aan bij de werkwijze van Peel en Maas, waarbij persoonlijk contact, toegankelijkheid, maatwerk en de mogelijkheden van inwoners centraal staan.

## 3. Opbouw van de verordening

De verordening is opgebouwd rond de verschillende vormen van ondersteuning die inwoners kunnen ontvangen.

De eerste hoofdstukken bevatten de algemene uitgangspunten en regels. Daarna volgen de voorzieningen die inwoners ondersteunen bij het vinden van werk en bij maatschappelijke participatie. Ook zijn er hoofdstukken opgenomen over beschut werk, loonkostensubsidie en inkomensondersteuning.

De laatste hoofdstukken gaan over toezicht, handhaving, maatregelen en het overgangsrecht.
De verordening bevat de kaders die volgens de wet door de gemeenteraad moeten worden vastgesteld. Praktische uitvoeringsregels zijn waar mogelijk opgenomen in beleidsregels van het college.

Hierdoor kan de uitvoering sneller worden aangepast als de praktijk daarom vraagt, zonder dat de verordening direct hoeft te worden gewijzigd.

## 4. Intrekking en overgangsrecht

Met de inwerkingtreding van deze verordening vervallen de zes verordeningen die in paragraaf 1.3 zijn genoemd.

De gemeente wil voorkomen dat inwoners nadeel ondervinden van de overgang naar deze nieuwe verordening. Zolang de situatie van de inwoner niet verandert, blijven bestaande afspraken, voorzieningen en trajecten geldig volgens de regels die golden op het moment van toekenning.
Zo is voor inwoners duidelijk welke regels voor hen gelden.

**Leeswijzer**

In deze toelichting worden alleen die artikelen toegelicht waarbij een nadere uitleg nodig is voor de interpretatie of toepassing van de verordening. Artikelen die voor zichzelf spreken of rechtstreeks voortvloeien uit hogere wet- en regelgeving worden niet afzonderlijk toegelicht.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

## Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Dit hoofdstuk bevat de basis van de verordening. Hierin staat welke begrippen worden gebruikt, wat het doel van de verordening is en welke uitgangspunten het college hanteert bij de uitvoering. De verdere uitwerking van deze uitgangspunten kan plaatsvinden in beleidsregels.

### Artikel 1.1 Definities

De begrippen in dit artikel sluiten zoveel mogelijk aan bij de begrippen uit de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de WEB. Daarmee wordt voorkomen dat begrippen in deze verordening anders worden uitgelegd dan in de wet.

**Doelgroep (onderdeel c)**

De verordening is van toepassing op verschillende groepen inwoners voor wie de gemeente een wettelijke taak heeft op het gebied van werk, participatie en inkomen. Daarom is de doelgroep ruim omschreven.

Het gaat om inwoners die ondersteuning nodig hebben bij het vinden of behouden van werk, inwoners die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ en jongeren voor wie de gemeente op grond van de wet ondersteuning moet bieden bij de overgang van school naar werk.

Door de doelgroep op deze manier te omschrijven, is duidelijk voor welke inwoners de regels uit deze verordening gelden. Ook voorkomt dit dat voor verschillende groepen aparte verordeningen moeten worden vastgesteld. De verordening biedt daarmee één samenhangend kader voor de ondersteuning die de gemeente aan deze inwoners kan bieden.

Deze omschrijving betekent niet dat iedere voorziening voor iedere inwoner beschikbaar is. Per voorziening beoordeelt het college of een inwoner aan de voorwaarden voldoet en of de ondersteuning past bij zijn persoonlijke situatie, mogelijkheden en behoeften.

**Doorstroompunt (onderdeel d)**

Het Doorstroompunt is de wettelijke opvolger van het vroegere Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC). Het Doorstroompunt ondersteunt jongeren bij de overgang van onderwijs naar duurzaam werk. Het richt zich vooral op jongeren die extra ondersteuning nodig hebben bij deze overgang of die het risico lopen uit beeld te raken na het verlaten van school.

De werkzaamheden van het Doorstroompunt bestaan onder meer uit het begeleiden van jongeren naar een passende plek in onderwijs, werk of een combinatie daarvan. Daarbij werkt het Doorstroompunt samen met gemeenten, scholen, onderwijsinstellingen, werkgevers, het UWV en andere betrokken organisaties.

Met de invoering van de Wet van school naar duurzaam werk is de samenwerking tussen onderwijs en gemeenten versterkt. Gemeenten hebben hierdoor een grotere rol gekregen bij de ondersteuning van jongeren die hulp nodig hebben bij de stap van school naar werk. Het Doorstroompunt vervult hierin een belangrijke verbindende en coördinerende functie.

De definitie in deze verordening sluit aan bij artikel 1.1.1 van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Hierdoor wordt aangesloten bij de wettelijke taak en verantwoordelijkheid van het Doorstroompunt.

**Inkomen (onderdeel g)**

Voor het begrip inkomen sluit deze verordening aan bij artikel 32 van de Participatiewet. Hieronder vallen in het algemeen alle inkomsten waarover een persoon of gezin redelijkerwijs kan beschikken. Het kan bijvoorbeeld gaan om loon uit arbeid, een uitkering, pensioen of alimentatie. Welke inkomsten precies meetellen, wordt bepaald door de Participatiewet. Daarom is geen aparte gemeentelijke omschrijving opgenomen.

Het inkomen is van belang bij de beoordeling van verschillende vormen van ondersteuning op grond van deze verordening. Denk bijvoorbeeld aan de individuele inkomenstoeslag. Daarbij wordt gekeken naar het inkomen dat een persoon gedurende een bepaalde periode heeft ontvangen.

Voorbeeld
Een alleenstaande inwoner ontvangt € 1.100 netto loon per maand én € 150 alimentatie per maand. Voor de beoordeling van het recht op een inkomensafhankelijke regeling tellen deze inkomsten in beginsel mee als inkomen. Het totale inkomen bedraagt dan € 1.250 per maand. Vervolgens beoordeelt het college aan de hand van de Participatiewet welke inkomsten wel of niet moeten worden meegenomen en of sprake is van een inkomen boven of onder de toepasselijke inkomensgrens.

**Intermediaire activiteit (onderdeel h)**
Een intermediaire activiteit is een vorm van persoonlijke ondersteuning voor personen met een motorische beperking. Het gaat om ondersteuning die nodig is om werkzaamheden te kunnen uitvoeren die gericht zijn op het vinden of behouden van werk (arbeidsinschakeling). De ondersteuning bestaat uit het tijdelijk of blijvend overnemen van handelingen die iemand door zijn beperking niet zelfstandig kan uitvoeren. De persoon blijft zelf verantwoordelijk voor het werk, maar krijgt praktische ondersteuning bij onderdelen die fysiek niet mogelijk zijn.

Een intermediaire activiteit wordt alleen ingezet als deze noodzakelijk is om deelname aan werk of een re-integratietraject mogelijk te maken. Het college beoordeelt daarbij of de ondersteuning passend en noodzakelijk is en of er geen andere passende oplossing beschikbaar is.

Voorbeeld
Een inwoner met een ernstige gehoorbeperking volgt een werkervaringsplaats. Om gesprekken tijdens overleggen of trainingen te kunnen volgen, wordt een gebarentolk ingezet.

De ondersteuning is er steeds op gericht dat de inwoner, ondanks zijn beperking, kan deelnemen aan werk of activiteiten die de kans op werk vergroten.

**Interne werkbegeleiding (onderdeel i)**
Interne werkbegeleiding is dagelijkse begeleiding op de werkvloer door een collega van de werkgever. Deze begeleiding is bedoeld voor een persoon die door een beperking extra ondersteuning nodig heeft om zijn werkzaamheden uit te voeren.

De begeleiding moet verder gaan dan de gebruikelijke begeleiding die een werkgever aan werknemers biedt. Het gaat bijvoorbeeld om het regelmatig uitleggen van werkzaamheden, het aanbrengen van structuur in het werk, het ondersteunen bij veranderingen in werkzaamheden of het helpen bij het aanleren van werkvaardigheden.

Interne werkbegeleiding wordt ingezet als een persoon zonder deze ondersteuning zijn werkzaamheden niet of onvoldoende zelfstandig kan uitvoeren. Het doel is dat de persoon zo goed mogelijk kan deelnemen aan het arbeidsproces en waar mogelijk vaardigheden ontwikkelt om zelfstandiger te werken. De begeleiding wordt verzorgd door een collega binnen het bedrijf. Hiervoor kan het college aan de werkgever een subsidie verstrekken voor de aantoonbare meerkosten van deze begeleiding.

Voorbeeld
Een persoon met een verstandelijke beperking heeft een baan bij een logistiek bedrijf. Het uitvoeren van de werkzaamheden lukt goed, maar de persoon heeft dagelijks ondersteuning nodig bij het plannen van de werkzaamheden, het omgaan met veranderingen en het controleren van de uitvoering van taken.

Een ervaren collega begeleidt de persoon iedere werkdag. Deze collega besteedt hiervoor structureel extra tijd die verder gaat dan de normale begeleiding van werknemers. Omdat deze begeleiding noodzakelijk is om de werkzaamheden succesvol uit te voeren, kan sprake zijn van interne werkbegeleiding.

Onderscheid met jobcoaching
Interne werkbegeleiding wordt uitgevoerd door een collega binnen het bedrijf. Een jobcoach is meestal een externe professional of een speciaal aangewezen begeleider die de persoon en werkgever ondersteunt bij het functioneren op de werkplek. Beide vormen van ondersteuning kunnen bijdragen aan een succesvolle behouden van werk, maar hebben een verschillend karakter.

**LKS (onderdeel k)**
LKS staat voor loonkostensubsidie. Dit is een subsidie voor werkgevers die een persoon in dienst nemen die door een arbeidsbeperking niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, maar wel mogelijkheden heeft om te werken. Het doel van de loonkostensubsidie is om meer personen met een arbeidsbeperking de kans te geven om bij een reguliere werkgever aan het werk te gaan.

Voordat loonkostensubsidie kan worden ingezet, stelt het college vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Ook wordt de loonwaarde van de persoon vastgesteld. De loonwaarde geeft aan hoeveel iemand, vergeleken met een werknemer zonder arbeidsbeperking in dezelfde functie, kan bijdragen aan het werkproces.

De werkgever betaalt de persoon het loon dat hoort bij de functie. Het college verstrekt vervolgens een subsidie aan de werkgever voor het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Hierdoor wordt het aantrekkelijker voor werkgevers om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

Voorbeeld
Een persoon gaat werken bij een werkgever. Uit een loonwaardemeting blijkt dat de persoon in deze functie een loonwaarde heeft van 60%. Dit betekent dat de persoon naar verwachting 60% van de arbeidsproductiviteit behaalt van een vergelijkbare werknemer zonder arbeidsbeperking.

De werkgever betaalt het loon volgens de arbeidsvoorwaarden die voor de functie gelden. Omdat de persoon niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen, ontvangt de werkgever van het college een loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon.

Relatie met loonwaarde
Loonkostensubsidie en loonwaarde hangen nauw met elkaar samen. De loonwaarde bepaalt namelijk de hoogte van de subsidie. Hoe lager de vastgestelde loonwaarde, hoe hoger de loonkostensubsidie die de werkgever kan ontvangen.

**Loonwaarde (onderdeel l)**
Loonwaarde is een maat voor de arbeidsprestatie van een persoon. De loonwaarde wordt uitgedrukt in een percentage en geeft aan hoeveel een persoon, in een bepaalde functie, kan presteren ten opzichte van een werknemer zonder arbeidsbeperking die hetzelfde werk doet.

De loonwaarde wordt vastgesteld wanneer een persoon mogelijk behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Daarbij wordt gekeken naar de werkzaamheden die de persoon uitvoert en naar de arbeidsproductiviteit in vergelijking met een werknemer zonder arbeidsbeperking in een vergelijkbare functie. De loonwaarde wordt vastgesteld met een objectieve en landelijk erkende methode.

De vastgestelde loonwaarde is van belang voor de beoordeling van het recht op loonkostensubsidie.
Hoe lager de loonwaarde, hoe groter het verschil met het wettelijk minimumloon en hoe hoger de loonkostensubsidie voor de werkgever kan zijn.

Voorbeeld
Een persoon werkt in een magazijn. Uit de loonwaardemeting blijkt dat de persoon gemiddeld 70% van de productie haalt van een vergelijkbare werknemer zonder arbeidsbeperking.

De loonwaarde wordt dan vastgesteld op 70%. Dit betekent niet dat de persoon voor 70% werkt of 70% van zijn salaris ontvangt. Het percentage geeft alleen aan hoe de arbeidsproductiviteit zich verhoudt tot die van een werknemer zonder arbeidsbeperking in dezelfde functie.

Relatie met loonkostensubsidie
Loonwaarde en loonkostensubsidie hangen nauw met elkaar samen. De loonwaarde wordt eerst vastgesteld. Daarna wordt bepaald of en in welke mate de werkgever recht heeft op loonkostensubsidie. De loonwaarde vormt daarmee de basis voor de berekening van de subsidie.

**Maatregel (onderdeel m)**
Met een maatregel wordt bedoeld dat een uitkering tijdelijk wordt verlaagd als een persoon verplichtingen niet nakomt of onvoldoende verantwoordelijkheid neemt voor de eigen bestaansvoorziening. Deze definitie omvat daarmee twee verschillende situaties.

De eerste situatie is dat een wettelijke of opgelegde verplichting niet wordt nagekomen. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan het niet meewerken aan een re-integratietraject of het niet voldoen aan verplichtingen die samenhangen met de uitkering. Voor deze gedragingen zijn de regels voor een belangrijk deel landelijk vastgelegd.

De tweede situatie betreft tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de eigen bestaansvoorziening. Hiervan kan sprake zijn als iemand door eigen handelen of nalaten eerder, langer of voor een hoger bedrag een beroep moet doen op bijstand. De Participatiewet geeft gemeenten ruimte om hiervoor eigen regels vast te stellen.

Omdat deze twee situaties juridisch verschillend worden beoordeeld, maakt deze verordening onderscheid tussen beide vormen van verwijtbaar gedrag. De nadere regels over tekortschietend besef van verantwoordelijkheid zijn opgenomen in hoofdstuk 9 van deze verordening. Daarin is ook uitgewerkt op welke manier het college de hoogte en duur van een maatregel bepaalt.

**Maatschappelijke participatie (onderdeel n)**
De definitie van maatschappelijke participatie sluit aan bij artikel 9, achtste lid, van de Participatiewet.
Het gaat om deelname aan activiteiten in de samenleving die passen bij de mogelijkheden van de inwoner. Het doel is dat inwoners actief betrokken blijven bij hun omgeving en, waar mogelijk, stappen kunnen zetten richting meer zelfredzaamheid of deelname aan werk.

Maatschappelijke participatie kan op verschillende manieren vorm krijgen. Te denken valt aan vrijwilligerswerk, deelname aan activiteiten in de wijk, mantelzorg, het volgen van een cursus of het opbouwen van een sociaal netwerk. Welke activiteiten passend zijn, verschilt per persoon en hangt af van de individuele situatie, mogelijkheden en behoeften.

In deze verordening wordt maatschappelijke participatie gezien als een waardevolle vorm van deelname aan de samenleving. Voor sommige inwoners is betaald werk op korte termijn haalbaar. Voor anderen is maatschappelijke participatie een passende en betekenisvolle vorm van meedoen.

Het college houdt hierbij rekening met de persoonlijke omstandigheden en mogelijkheden van de inwoner.

**Overige voorzieningen (onderdeel o)**
Onder overige voorzieningen vallen voorzieningen die een persoon ondersteunen bij deelname aan werk, maar die geen directe re-integratievoorziening zijn zoals scholing, een werkstage of persoonlijke begeleiding. Deze voorzieningen zijn bedoeld om praktische belemmeringen weg te nemen die deelname aan werk of een re-integratietraject in de weg staan. Het gaat om maatwerkvoorzieningen die aansluiten bij de persoonlijke situatie van de persoon. De gemeente beoordeelt steeds of een voorziening noodzakelijk en passend is. Voorbeelden van overige voorzieningen zijn:

- een vervoersvoorziening voor een persoon die niet zelfstandig naar een werkplek of traject kan reizen
- een intermediaire activiteit voor een persoon met een motorische of visuele beperking
- een meeneembare voorziening die op verschillende werkplekken gebruikt kan worden
- een aanpassing van de werkplek die nodig is om werkzaamheden uit te voeren.

Voorbeeld
Een persoon kan vanwege een lichamelijke beperking niet zelfstandig naar een werkervaringsplaats reizen. De gemeente onderzoekt eerst of reizen met het openbaar vervoer, eventueel met begeleiding, mogelijk is. Alleen als dat geen passende oplossing biedt, kan een andere vervoersvoorziening worden ingezet. De gemeente kiest daarbij de voorziening die passend is voor de persoon en tegelijkertijd niet onnodig duur is.

Het doel van deze voorzieningen is om praktische obstakels weg te nemen, zodat een persoon kan deelnemen aan werk, een voorziening of een traject gericht op werk. De gemeente verstrekt daarbij de goedkoopst passende voorziening. Dit betekent dat de voorziening voldoende ondersteuning moet bieden, maar dat geen duurdere voorziening wordt ingezet als een eenvoudiger of goedkoper alternatief hetzelfde resultaat kan bereiken. Ook wordt gekeken of een andere wettelijke regeling of voorziening al een passende oplossing biedt.

**Persoonlijke ondersteuning (onderdeel r)**
Persoonlijke ondersteuning bij werk is ondersteuning voor een persoon die door een beperking extra hulp nodig heeft om werkzaamheden uit te voeren of een baan te behouden. Zonder deze ondersteuning is het voor de persoon niet mogelijk of veel moeilijker om duurzaam aan het werk te zijn.

De ondersteuning is gericht op het vergroten van de zelfstandigheid van de persoon op de werkplek. Daarbij wordt gekeken naar wat de persoon nodig heeft om zijn werkzaamheden goed uit te voeren. De ondersteuning wordt afgestemd op de individuele situatie en kan worden verminderd als de persoon steeds zelfstandiger kan werken.

Persoonlijke ondersteuning bij werk kan bijvoorbeeld bestaan uit:
- begeleiding door een jobcoach
- begeleiding op de werkplek
- ondersteuning bij het inwerken
- hulp bij het aanleren van werkvaardigheden
- ondersteuning bij het omgaan met veranderingen op het werk
- begeleiding in de communicatie tussen de persoon en de werkgever.

Het college beoordeelt welke vorm van ondersteuning nodig is. Daarbij wordt steeds gekeken naar de goedkoopst passende voorziening die voldoende ondersteuning biedt. Ook wordt beoordeeld of andere voorzieningen of wettelijke regelingen al in een passende oplossing voorzien.

Voorbeeld
Een persoon met autisme begint te werken bij een administratiekantoor. De werkzaamheden passen goed bij zijn kwaliteiten, maar de persoon heeft moeite met veranderingen in werkzaamheden en het plannen van taken. Een jobcoach ondersteunt de persoon tijdens de eerste periode op de werkplek door structuur aan te brengen, afspraken te verduidelijken en de afstemming met de werkgever te ondersteunen. Naarmate de persoon zelfstandiger werkt, wordt de begeleiding afgebouwd.

Onderscheid met interne werkbegeleiding
Persoonlijke ondersteuning bij werk is een verzamelbegrip. Interne werkbegeleiding is één van de vormen waarmee deze ondersteuning kan worden ingevuld. Bij interne werkbegeleiding wordt de ondersteuning geboden door een collega binnen het bedrijf. Een jobcoach kan daarentegen ook een externe professional zijn die de persoon en werkgever begeleidt.

**Referteperiode (onderdeel s).**
De referteperiode is de periode waarover wordt beoordeeld of een persoon langdurig een laag inkomen heeft gehad. Voor de individuele inkomenstoeslag bedraagt deze periode 36 aaneengesloten maanden direct voorafgaand aan de peildatum.

De keuze voor een periode van 36 maanden sluit aan bij de bestaande verordening individuele inkomenstoeslag van de gemeente Peel en Maas. Hiermee wordt aangesloten bij een al bekende uitvoeringspraktijk en wordt invulling gegeven aan het begrip "langdurig laag inkomen".

Voorbeeld
Een persoon vraagt op 1 juni 2027 een individuele inkomenstoeslag aan. De peildatum is dan 1 juni 2027. Voor de beoordeling wordt gekeken naar de 36 volledige kalendermaanden voorafgaand aan de peildatum. In dit voorbeeld loopt de referteperiode van juni 2024 tot en met mei 2027.

Het college beoordeelt aan de hand van het inkomen in deze periode of sprake is van een langdurig laag inkomen en of aan de voorwaarden voor de individuele inkomenstoeslag wordt voldaan.

**Re-integratievoorziening (onderdeel t):**
Een re-integratievoorziening is een instrument dat het college kan inzetten om een persoon te ondersteunen bij het vinden, krijgen of behouden van werk. Het gaat om voorzieningen die gericht zijn op het vinden, verkrijgen of behouden van werk.

Welke voorziening wordt ingezet, hangt af van de persoonlijke situatie, mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de inwoner. Het college beoordeelt per geval welke voorziening het meest passend is en het beste kan bijdragen aan een duurzame stap naar werk.

Voorbeelden van re-integratievoorzieningen zijn een werkervaringsplaats, werkstage, scholing, een participatieplaats, persoonlijke ondersteuning bij werk, een proefplaatsing, beschut werk of loonkostensubsidie. Deze voorzieningen zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 3 van deze verordening.

Het aanbieden van een voorziening is geen doel op zich. Het doel is altijd om de inwoner te ondersteunen bij het vergroten van zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt en, waar mogelijk, het bereiken van duurzame arbeidsinschakeling. Daarbij sluit het college aan bij de uitgangspunten van maatwerk, evenredigheid en de menselijke maat, zoals opgenomen in artikel 1.3 van deze verordening.

**Startkwalificatie (onderdeel u)**
Met een startkwalificatie wordt een diploma bedoeld waarmee een jongere voldoende is voorbereid op de arbeidsmarkt of op verdere scholing. Het gaat om een havo- of vwo-diploma of een diploma van een opleiding op minimaal mbo niveau 2. De definitie sluit aan bij artikel 1a van de Leerplichtwet 1969.

Het hebben van een startkwalificatie speelt binnen de Participatiewet een belangrijke rol bij de ondersteuning van jongeren. Jongeren zonder startkwalificatie hebben vaak een minder sterke positie op de arbeidsmarkt en kunnen daarom extra ondersteuning nodig hebben bij het vinden van werk of het volgen van een leer-werktraject. In deze verordening wordt daarom op verschillende plaatsen rekening gehouden met het al dan niet beschikken over een startkwalificatie.

Voorbeelden
- Een jongere heeft een diploma mbo niveau 2 behaald. Deze jongere beschikt over een startkwalificatie.
- Een jongere heeft alleen een diploma van het vmbo behaald en daarna geen vervolgopleiding afgerond. Deze jongere beschikt niet over een startkwalificatie.

Een jongere heeft een havo-diploma behaald. Ook dit wordt aangemerkt als een startkwalificatie.

**Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid (onderdeel v).**
Van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid is sprake als een persoon onvoldoende verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen inkomen of bestaansvoorziening. Hierdoor moet eerder, langer of voor een hoger bedrag een beroep worden gedaan op een uitkering.

De definitie sluit aan bij artikel 18, tweede lid, van de Participatiewet. De gemeente beoordeelt daarbij altijd de individuele omstandigheden van de persoon en de mate waarin het handelen of nalaten verwijtbaar is.

In artikel 9.7 van deze verordening is verder uitgewerkt in welke situaties in ieder geval sprake kan zijn van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het verwijtbaar verliezen van werk, het niet tijdig aanvragen van een voorliggende voorziening of het onverantwoord besteden van inkomen of vermogen.

Voorbeeld
Een persoon beschikt over voldoende eigen middelen om tijdelijk in zijn levensonderhoud te voorzien, maar schenkt een groot deel van zijn vermogen weg. Kort daarna doet de persoon een beroep op een bijstandsuitkering. Het college kan in dat geval beoordelen of sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid, omdat de persoon door zijn eigen handelen eerder afhankelijk is geworden van bijstand.

**Artikel 1.2 Doelstelling**
Dit artikel beschrijft het doel van de verordening. De verordening biedt het kader voor de uitvoering van de gemeentelijke taken op het gebied van werk, participatie, inkomensondersteuning, handhaving en de betrokkenheid van inwoners. De taken van het college op deze terreinen volgen uit de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en andere relevante wet- en regelgeving.

De verordening heeft als doel om de bestaanszekerheid van inwoners te versterken en hen te ondersteunen bij deelname aan de samenleving. Daarbij staat voorop dat ondersteuning aansluit bij de mogelijkheden, wensen en omstandigheden van de persoon. Ook wanneer betaald werk niet of nog niet mogelijk is, blijft deelname aan de samenleving belangrijk.

Deze verordening zorgt ook voor duidelijke en begrijpelijke regels voor inwoners, uitvoerders en de gemeenteraad. Daarnaast vormen de regels één samenhangend geheel. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de opbouw en het taalgebruik van de verordening. Ook bij de uitvoering van de verordening wordt hieraan invulling gegeven, bijvoorbeeld door heldere communicatie, begrijpelijke besluitvorming en een duidelijke motivering van besluiten. Daarmee sluit de verordening aan bij de uitgangspunten van eenvoud, vertrouwen en de menselijke maat die in de Participatiewet in Balans centraal staan.

**Artikel 1.3 Leidende beginselen**

Dit artikel bevat de uitgangspunten die het college hanteert bij de uitvoering van deze verordening. De beginselen sluiten aan bij de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans, waarin vertrouwen, maatwerk, eenvoud en de menselijke maat centraal staan. Het artikel biedt richting aan de uitvoering van de verordening en aan de wijze waarop besluiten worden voorbereid, genomen en gemotiveerd.

Vertrouwen als uitgangspunt

Het college gaat ervan uit dat inwoners eerlijk zijn en willen meedoen in de samenleving. Dit betekent niet dat wettelijke verplichtingen vervallen, maar wel dat de gemeente uitgaat van vertrouwen en niet van wantrouwen. Daarbij past een open gesprek met de inwoner en een uitvoering die gericht is op ondersteuning en samenwerking.

Maatwerk

Iedere inwoner heeft een andere situatie, achtergrond en ondersteuningsbehoefte. Daarom beoordeelt het college per situatie welke ondersteuning, verplichtingen of voorzieningen passend zijn. Daarbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden, beperkingen, wensen en omstandigheden van de inwoner.

Evenredigheid

Besluiten, verplichtingen en maatregelen moeten in verhouding staan tot de situatie van de inwoner en de ernst van het gedrag waarop het besluit betrekking heeft. Het college maakt steeds een zorgvuldige afweging tussen het doel dat wordt nagestreefd en de gevolgen van het besluit voor de inwoner.

Regie bij de inwoner

Waar mogelijk krijgt de inwoner ruimte om zelf keuzes te maken over de manier waarop hij werkt aan het vinden van werk of deelname aan de samenleving. De gemeente sluit zoveel mogelijk aan bij de eigen mogelijkheden, interesses en initiatieven van de inwoner. Dit sluit ook aan bij het recht op eigenstandig vormgeven van maatschappelijke participatie dat door de Participatiewet in Balans wordt versterkt.

Menselijke maat

Bij de uitvoering van deze verordening kijkt het college niet alleen naar de regels, maar ook naar de gevolgen van een besluit voor de inwoner en diens huishouden. Daarbij wordt rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden en het doenvermogen van de inwoner. Het doel is om besluiten te nemen die recht doen aan de individuele situatie en die bijdragen aan een evenwichtige en begrijpelijke uitvoering van de wet.

Integrale ondersteuning

Vraagstukken rondom werk en inkomen hangen vaak samen met andere leefgebieden, zoals gezondheid, schulden, wonen, onderwijs of zorg. Daarom kijkt het college breder dan alleen naar de aanvraag of voorziening waarvoor een inwoner zich meldt. Waar nodig werkt het college samen met andere professionals en organisaties om ondersteuning op elkaar af te stemmen. Op die manier kan een samenhangende aanpak worden geboden die aansluit bij de situatie van de inwoner.

Het tweede lid maakt duidelijk dat deze beginselen niet vrijblijvend zijn. Het college betrekt deze uitgangspunten bij de voorbereiding, uitvoering en motivering van besluiten, voor zover zij relevant zijn voor het betreffende besluit. Daarmee vormen de beginselen een belangrijk afwegingskader bij de uitvoering van deze verordening.

## Hoofdstuk 2 Kaders voor ondersteuning

Dit hoofdstuk regelt de opdracht van het college en de algemene regels die voor alle voorzieningen in deze verordening gelden: wanneer een voorziening kan worden geweigerd of beëindigd, en hoe het college zorgt dat de ondersteuning samenhangend blijft. De concrete voorzieningen zelf staan in de hoofdstukken 3 tot en met 7.

### Artikel 2.1 Opdracht aan het college en evenwichtige verdeling van voorzieningen

Dit artikel vormt het algemene kader voor de ondersteuning die het college aan personen uit de doelgroep biedt. Uitgangspunt is dat ondersteuning zoveel mogelijk gericht is op het vinden van werk. Wanneer betaald werk op korte termijn niet haalbaar is, kan het college ondersteuning bieden die gericht is op maatschappelijke participatie. Hiermee wordt aangesloten bij de uitgangspunten van de Participatiewet en de Participatiewet in Balans, waarin wordt erkend dat betaald werk niet voor iedereen direct haalbaar is, maar deelname aan de samenleving wel van belang blijft.

Maatwerk en individuele afweging

Het tweede lid maakt duidelijk dat het college niet uitgaat van standaardoplossingen, maar steeds kijkt naar de persoonlijke situatie van de inwoner. De ondersteuning wordt afgestemd op wat iemand nodig heeft om stappen te zetten richting werk of participatie. Daarbij kijkt het college niet alleen naar de kansen op werk, maar ook naar factoren die deelname aan de samenleving kunnen bevorderen of belemmeren.

Bij deze beoordeling betrekt het college onder meer:

- de afstand tot de arbeidsmarkt;
- de wensen, motivatie en doelen van de inwoner;
- belemmeringen op andere leefgebieden, zoals schulden, gezondheid of wonen;
- het doenvermogen van de inwoner;
- de mogelijkheden voor duurzame participatie of werk; en
- eventuele beperkingen die aanleiding kunnen geven voor ondersteuning zoals loonkostensubsidie of beschut werk.

Doenvermogen

Bij het bepalen van passende ondersteuning kijkt het college niet alleen naar wat iemand weet of kan, maar ook naar het vermogen om plannen daadwerkelijk uit te voeren en vol te houden. In de Participatiewet in Balans wordt dit aangeduid als het doenvermogen. Hiermee wordt voorkomen dat van inwoners meer wordt verwacht dan zij redelijkerwijs kunnen uitvoeren.

Rekening houden met zorgtaken

Het derde lid bepaalt dat het college rekening houdt met zorgtaken. Hieronder vallen in ieder geval de verzorging van jonge kinderen en het verrichten van noodzakelijke mantelzorg. Deze omstandigheden kunnen van invloed zijn op de mogelijkheden van een inwoner om direct aan het werk te gaan of deel te nemen aan een traject. Het college betrekt deze omstandigheden daarom bij de beoordeling van de passende ondersteuning en eventuele verplichtingen.

Voorbeeld

Een alleenstaande ouder met een kind van drie jaar ontvangt bijstand. Het college beoordeelt welke stappen richting werk mogelijk zijn, maar houdt daarbij rekening met de beschikbare opvangmogelijkheden en de zorg voor het kind. Hierdoor kan gekozen worden voor een traject met minder uren of voor een voorziening die beter aansluit bij de persoonlijke situatie van de inwoner.

Evenwichtige verdeling van voorzieningen

Het vierde lid regelt dat het college zorgt voor een evenwichtige verdeling van de beschikbare voorzieningen. Dit betekent dat voorzieningen beschikbaar moeten zijn voor verschillende groepen inwoners met uiteenlopende ondersteuningsbehoeften. Het college houdt daarbij rekening met de afstand tot de arbeidsmarkt, de aard van de ondersteuningsvraag en de beschikbare middelen. Een evenwichtige verdeling betekent niet dat iedere inwoner recht heeft op dezelfde voorziening, maar dat per situatie wordt beoordeeld welke ondersteuning passend en noodzakelijk is.

Dit artikel zorgt ervoor dat ondersteuning niet alleen gericht is op werk, maar op duurzame participatie die aansluit bij de mogelijkheden en omstandigheden van de inwoner.

**Artikel 2.2 Algemene bepalingen over voorzieningen**
Dit artikel bevat algemene regels die gelden voor alle voorzieningen die op grond van deze verordening kunnen worden aangeboden. Het artikel geeft het college de mogelijkheid om een voorziening te weigeren of te beëindigen als daarvoor een redelijke grond bestaat. Daarnaast is vastgelegd dat het college de goedkoopst passende voorziening aanbiedt en daarbij oog heeft voor een integrale aanpak.

Weigering van een voorziening (eerste lid)
Het eerste lid noemt situaties waarin het college een voorziening kan weigeren. Het uitgangspunt is dat voorzieningen worden ingezet als deze bijdragen aan werk of deelname aan de samenleving en passen binnen het doel van de verordening. Daarom kan het college een voorziening weigeren als een persoon niet tot de doelgroep behoort, niet meewerkt aan het noodzakelijke onderzoek of gebruik kan maken van een andere wettelijke regeling die voorgaat op deze verordening.

Ook kan een voorziening worden geweigerd als niet wordt voldaan aan de voorwaarden van de verordening of als onvoldoende aannemelijk is dat de voorziening bijdraagt aan werk. Hiermee wordt voorkomen dat voorzieningen worden ingezet terwijl zij geen passend of effectief hulpmiddel zijn.

Voorliggende voorzieningen
Onder een voorliggende voorziening wordt een andere wettelijke regeling verstaan waarop een persoon een beroep kan doen voordat ondersteuning vanuit deze verordening aan de orde is. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan voorzieningen vanuit het onderwijs, het UWV, de Wmo of andere wettelijke regelingen. De Participatiewet heeft daarbij het karakter van een vangnetvoorziening.

Voorbeeld
Een persoon heeft vanwege een beperking een hulpmiddel nodig om werkzaamheden te kunnen verrichten. Als dat hulpmiddel op grond van een andere wettelijke regeling beschikbaar kan worden gesteld, ligt het voor de hand dat eerst van die regeling gebruik wordt gemaakt. In dat geval hoeft het college geen voorziening op grond van deze verordening te verstrekken.

Beëindiging van een voorziening (tweede lid)
Het tweede lid regelt wanneer een voorziening kan worden beëindigd. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als de persoon niet langer tot de doelgroep behoort, algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard of niet langer voldoet aan de voorwaarden voor de voorziening. Ook kan beëindiging plaatsvinden als de voorziening niet langer passend of noodzakelijk is of als de persoon onvoldoende meewerkt aan het traject of de aangeboden ondersteuning.

Een voorziening is geen doel op zich. Het college beoordeelt daarom regelmatig of de ondersteuning nog aansluit bij de situatie van de persoon en of deze nog bijdraagt aan het beoogde doel. Als dat niet meer het geval is, kan de voorziening worden aangepast of beëindigd.

De goedkoopst passende voorziening (derde lid)
Het derde lid legt vast dat het college de goedkoopst passende voorziening aanbiedt. Dit betekent dat de ondersteuning voldoende moet zijn om het beoogde doel te bereiken, maar dat geen duurdere voorziening wordt ingezet als een eenvoudiger of goedkoper alternatief hetzelfde resultaat kan opleveren.
Met “als richtprijs” is duidelijk dat de NIBUD-prijslijst geen absoluut maximum is. Het college kan ervan afwijken als de individuele omstandigheden maken dat de richtprijs niet toereikend is voor een goedkoopst passende voorziening. Het college mag ook rekening houden met de mogelijkheid van aanschaf van tweedehands goederen, mits het bedrag daadwerkelijk voldoende is voor de noodzakelijke voorziening.

Voorbeeld
Een persoon heeft ondersteuning nodig om een werkplek te bereiken. Als reizen met het openbaar vervoer met een beperkte vervoersvergoeding zoals openbaar vervoer mogelijk is, hoeft het college geen duurdere individuele vervoersvoorziening zoals een taxi in te zetten. Alleen wanneer een eenvoudiger oplossing niet passend is, wordt gekeken naar een andere voorziening.

Integrale afstemming
De ondersteuning vanuit deze verordening staat niet op zichzelf. Problemen op het gebied van werk en inkomen hangen vaak samen met andere leefgebieden, zoals schulden, wonen, gezondheid of zorg. Daarom bepaalt het derde lid dat het college, waar nodig, de ondersteuning afstemt met voorzieningen binnen het sociaal domein en met andere wettelijke regelingen. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in het plan van aanpak. Daarmee wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt van integrale ondersteuning zoals opgenomen in artikel 1.3 van deze verordening.

**Artikel 2.3 Integrale ondersteuning**

Dit artikel benadrukt dat ondersteuning op grond van deze verordening niet los wordt gezien van andere onderwerpen die van invloed kunnen zijn op de situatie van een persoon. Problemen op het gebied van werk en inkomen hangen in de praktijk vaak samen met andere leefgebieden, zoals schulden, gezondheid, wonen, zorg of opvoeding. Daarom kijkt het college niet alleen naar de directe ondersteuningsvraag, maar naar de totale situatie van de persoon.

De Participatiewet in Balans legt nadrukkelijk de nadruk op een integrale aanpak. Daarbij wordt uitgegaan van de gedachte dat duurzame participatie of werken vaak alleen mogelijk is als ook eventuele belemmeringen op andere leefgebieden worden aangepakt. Het college werkt daarom, waar nodig en met inachtneming van de geldende wettelijke regels, samen met andere professionals en organisaties.

In het bijzonder noemt dit artikel de afstemming met dienstverlening op grond van de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening. Schulden kunnen een belangrijke belemmering vormen voor participatie of werk. Door ondersteuning op elkaar af te stemmen, kan worden voorkomen dat problemen op het ene leefgebied succesvolle ondersteuning op een ander leefgebied in de weg staan.

Voorbeeld
Een persoon ontvangt ondersteuning bij het vinden van werk, maar heeft tegelijkertijd problematische schulden. Het college kan dan de ondersteuning richting werk afstemmen met schuldhulpverlening. Hierdoor wordt zowel gewerkt aan financiële stabiliteit als aan deelname aan arbeid of participatie. Een dergelijke samenhangende aanpak vergroot de kans op een duurzame oplossing.

Dit artikel geeft uitvoering aan het uitgangspunt van integrale ondersteuning zoals opgenomen in artikel 1.3 van deze verordening. Daarbij staat niet de regeling centraal, maar de persoon en zijn situatie als geheel.

## Hoofdstuk 3 Ondersteuning bij arbeidsinschakeling

Dit hoofdstuk bevat de voorzieningen die het college kan inzetten om personen te ondersteunen bij het vinden of behouden van werk (arbeidsinschakeling). Het uitgangspunt van de Participatiewet is dat mensen, voor zover dat mogelijk is, deelnemen aan het arbeidsproces. De aard en intensiteit van de ondersteuning worden afgestemd op de mogelijkheden, wensen en omstandigheden van de persoon. Daarbij is sprake van maatwerk.

De voorzieningen in dit hoofdstuk variëren van lichte vormen van ondersteuning, zoals een werkstage of scholing, tot intensievere voorzieningen voor personen die extra begeleiding of aanpassingen nodig hebben om te kunnen werken. Ook voorzieningen als persoonlijke ondersteuning bij werk, beschut werk en loonkostensubsidie maken hiervan onderdeel uit.

Daarnaast bevat dit hoofdstuk een afzonderlijke regeling voor de ondersteuning van jongeren. Hiermee geeft de gemeente uitvoering aan de Wet van school naar duurzaam werk. Deze wet heeft als doel jongeren beter te ondersteunen bij de overgang van onderwijs naar werk en te voorkomen dat zij zonder passende ondersteuning uit beeld raken.

Het hoofdstuk biedt het college een breed instrumentarium om personen, afhankelijk van hun afstand tot de arbeidsmarkt, stapsgewijs te ondersteunen richting duurzaam werk. Daarbij wordt steeds gekeken welke voorziening het beste aansluit bij de individuele situatie van de persoon.

### Artikel 3.1 Soorten re-integratievoorzieningen

Dit artikel bevat een overzicht van de re-integratievoorzieningen die het college kan inzetten om inwoners te ondersteunen bij het vinden of behouden van werk. De opsomming maakt duidelijk welke instrumenten beschikbaar zijn, maar betekent niet dat iedere inwoner recht heeft op een specifieke voorziening. Het college beoordeelt steeds welke ondersteuning, gelet op de persoonlijke situatie, mogelijkheden en behoeften van de inwoner, het meest passend is.

De voorzieningen verschillen in aard en doel. Sommige voorzieningen zijn gericht op het opdoen van werkervaring, het ontwikkelen van vaardigheden of het volgen van scholing. Andere voorzieningen zijn bedoeld om belemmeringen weg te nemen die het verkrijgen of behouden van werk in de weg staan. Ook zijn er voorzieningen voor inwoners die door een arbeidsbeperking extra ondersteuning nodig hebben, zoals persoonlijke ondersteuning bij werk, beschut werk of loonkostensubsidie.

Onderdeel p biedt het college ruimte om, naast de specifiek genoemde voorzieningen, ook andere vormen van ondersteuning in te zetten als deze bijdragen aan werk of de voorbereiding daarop. Deze bepaling maakt het mogelijk om in te spelen op ontwikkelingen in wetgeving, arbeidsmarkt of individuele ondersteuningsbehoeften, zonder dat de verordening direct hoeft te worden aangepast.

Het tweede lid maakt het mogelijk voorzieningen met elkaar te combineren. In de praktijk kan een combinatie van voorzieningen noodzakelijk zijn om werken te bevorderen. Een inwoner kan bijvoorbeeld eerst een taaltraject of scholing volgen en vervolgens werkervaring opdoen via een werkervaringsplaats. Ook kan persoonlijke ondersteuning worden gecombineerd met een werkplekvoorziening of loonkostensubsidie. Door voorzieningen op elkaar af te stemmen kan beter worden aangesloten bij de persoonlijke situatie en ontwikkelmogelijkheden van de inwoner.

Bij de keuze voor een voorziening of een combinatie van voorzieningen houdt het college rekening met de uitgangspunten van deze verordening, waaronder maatwerk, evenredigheid, vertrouwen en de menselijke maat. Het doel is steeds om ondersteuning te bieden die past bij de inwoner en die zo effectief mogelijk bijdraagt aan duurzame deelname aan werk.

### Artikel 3.2 Werkervaringsplaats en ontwikkelplek

Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om een werkervaringsplaats of ontwikkelplek aan te bieden aan inwoners die ondersteuning nodig hebben bij hun ontwikkeling richting werk of maatschappelijke participatie.

Een werkervaringsplaats is bedoeld voor inwoners die werkervaring willen opdoen of eerder opgedane werkervaring willen actualiseren. Dit kan bijvoorbeeld nodig zijn als iemand langere tijd niet heeft gewerkt of nog weinig ervaring heeft op de arbeidsmarkt.

Een ontwikkelplek is bedoeld voor inwoners die nog niet direct kunnen uitstromen naar regulier werk, maar eerst vaardigheden, werknemersvaardigheden of andere competenties moeten ontwikkelen. Een ontwikkelplek kan ook worden ingezet als werk op korte termijn nog niet haalbaar is, maar een stap richting werk wel mogelijk is.

Het doel van beide voorzieningen is om inwoners te ondersteunen bij het vergroten van hun mogelijkheden om deel te nemen aan de samenleving en, waar mogelijk, stappen te zetten richting duurzaam werk. Daarbij staat ontwikkeling centraal en niet het verrichten van productieve arbeid voor een werkgever.

Een werkervaringsplaats of ontwikkelplek wordt tijdelijk ingezet en duurt maximaal twaalf maanden. Deze periode biedt voldoende ruimte om ervaring op te doen, vaardigheden te ontwikkelen en te beoordelen welke vervolgstappen passend zijn.

Om duidelijkheid te bieden aan alle betrokken partijen legt het college de afspraken vast in een schriftelijke overeenkomst. Daarnaast ontvangt de inwoner een beschikking waarin onder meer het doel van de voorziening, de duur, het aantal uren, de werkzaamheden, de begeleiding en de eventuele verplichtingen zijn opgenomen. De overeenkomst maakt onderdeel uit van deze beschikking.

Het college kan de noodzakelijke kosten vergoeden die rechtstreeks voortvloeien uit deelname aan een werkervaringsplaats of ontwikkelplek. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan kosten die noodzakelijk zijn om aan de voorziening deel te nemen. De kosten moeten aantoonbaar zijn en in redelijke verhouding staan tot het doel van de voorziening.

Bij de inzet van een werkervaringsplaats of ontwikkelplek houdt het college rekening met de persoonlijke situatie, mogelijkheden en ontwikkelbehoefte van de inwoner. De voorziening wordt alleen ingezet als deze naar verwachting bijdraagt aan participatie, ontwikkeling of werk. Hierbij gelden de uitgangspunten van maatwerk, vertrouwen en de menselijke maat zoals opgenomen in deze verordening.

**Artikel 3.3 Werkstage**

Een werkstage is bedoeld voor personen die nog weinig werkervaring hebben of door langdurige werkloosheid een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben ontwikkeld. Het doel van de werkstage is het opdoen van werkervaring en het wennen aan het functioneren binnen een reguliere werkomgeving. De werkstage is daarmee nadrukkelijk gericht op het vergroten van de kansen op werk.

Een werkstage is een kortdurende oriëntatievoorziening van maximaal drie maanden en wordt alleen ingezet als deze naar het oordeel van het college bijdraagt aan de ontwikkeling van de persoon richting werk. De werkzaamheden vinden plaats onder begeleiding en zijn gericht op leren en ontwikkelen. De stage is niet gericht op vervulling van een concrete vacature of onmiddellijke indiensttreding. De werkzaamheden hebben een duidelijk leerkarakter.

Om duidelijkheid te bieden aan alle betrokken partijen legt het college afspraken over de werkstage vast in een beschikking en een schriftelijke overeenkomst. Hierin worden onder andere het doel van de werkstage, de duur, de begeleiding en de wederzijdse verwachtingen opgenomen.

Een werkstage is geen reguliere arbeidsplaats. Daarom mag geen sprake zijn van verdringing van betaald werk of verstoring van de concurrentieverhoudingen. Ook bestaat er geen recht op loon, omdat de werkstage primair gericht is op het opdoen van ervaring en het vergroten van de kansen op betaald werk.

**Artikel 3.4 Scholing**

Scholing kan een belangrijk middel zijn om de kansen op werk of deelname aan de samenleving te vergroten. Daarom kan het college een scholingstraject aanbieden aan personen die tot de doelgroep behoren, als dit naar verwachting bijdraagt aan het vinden van werk of maatschappelijke participatie.

Bij de beoordeling kijkt het college of de scholing past bij de mogelijkheden, behoeften en ontwikkeldoelen van de inwoner. Ook wordt beoordeeld of de scholing een realistische bijdrage levert aan het verbeteren van de positie van de inwoner op de arbeidsmarkt of aan zijn mogelijkheden om actief deel te nemen aan de samenleving.

Het college verstrekt geen vergoeding voor opleidingen of onderwijs waarvoor al een wettelijke regeling bestaat. Het uitgangspunt is dat eerst gebruik wordt gemaakt van bestaande onderwijsvoorzieningen en financieringsmogelijkheden. Scholing die door het Rijk wordt bekostigd, wordt daarom niet vergoed op grond van deze verordening. Hiermee wordt voorkomen dat dezelfde opleiding vanuit meerdere regelingen wordt gefinancierd.

Het derde lid biedt het college de mogelijkheid een taaltraject aan te bieden. Een goede beheersing van de Nederlandse taal is vaak noodzakelijk om werk te vinden, een opleiding te volgen of actief deel te nemen aan de samenleving. Als een inwoner de Nederlandse taal onvoldoende beheerst en dit een belemmering vormt voor werk of maatschappelijke participatie, kan een taaltraject worden ingezet.

Een taaltraject kan onderdeel zijn van een breder ontwikkel- of re-integratietraject. Hiermee wordt aangesloten bij de gedachte dat belemmeringen voor participatie zo veel mogelijk worden weggenomen en inwoners ondersteuning krijgen die aansluit bij hun persoonlijke situatie. Het college beoordeelt daarbij steeds welke vorm van scholing of taalondersteuning het meest passend en effectief is.

De inzet van scholing is maatwerk. Niet iedere inwoner heeft dezelfde ondersteuning nodig. Daarom weegt het college per situatie af welke scholing noodzakelijk en passend is en hoe deze kan bijdragen aan duurzame participatie of het vinden of behouden van werk.

**Artikel 3.5 Participatieplaats**
Een participatieplaats is bedoeld voor personen van 27 jaar of ouder die al langere tijd een bijstandsuitkering ontvangen en voor wie betaald werk nog niet direct haalbaar is. Door het verrichten van additionele werkzaamheden kan de persoon werkritme opdoen, vaardigheden ontwikkelen en werkervaring opbouwen. Het uiteindelijke doel is het vergroten van de kansen op het vinden van werk.

De werkzaamheden op een participatieplaats zijn onbeloond en aanvullend op reguliere arbeid. Dit betekent dat de werkzaamheden geen betaalde arbeidsplaatsen mogen vervangen en niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. De afspraken over de werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de organisatie waar de werkzaamheden plaatsvinden en de persoon die de werkzaamheden verricht.

Voorbeeld
Een persoon ontvangt al langere tijd een bijstandsuitkering en doet vrijwilligerswerk bij een maatschappelijke organisatie. Het college kan deze werkzaamheden onder voorwaarden aanmerken als een participatieplaats, zodat de persoon werkervaring opdoet en stappen kan zetten richting werk.

Als waardering voor de inzet ontvangt de persoon een premie. De hoogte van deze premie is in de verordening vastgesteld op € 100 per maand. De premie wordt eenmaal per zes maanden uitbetaald overeenkomstig de Participatiewet.

**Artikel 3.6 Ondersteuning bij een leer-werktraject**
Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om jongeren zonder startkwalificatie ondersteuning te bieden bij het volgen van een leer-werktraject. Het gaat om jongeren voor wie het behalen van een diploma of praktijkervaring belangrijk is om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

De ondersteuning kan bestaan uit voorzieningen die nodig zijn om het leer-werktraject te kunnen volgen en succesvol af te ronden. Hierbij wordt steeds gekeken naar de individuele situatie van de persoon en naar de belemmeringen die deelname aan het traject in de weg kunnen staan.

Voorbeeld
Een jongere heeft geen startkwalificatie en volgt een leer-werktraject waarbij werken en leren worden gecombineerd. Het college kan ondersteuning bieden die noodzakelijk is om het traject te volgen, zodat de jongere een betere uitgangspositie krijgt op de arbeidsmarkt.

Dit artikel sluit aan bij de doelstelling van de Participatiewet en de Wet van school naar duurzaam werk om jongeren zonder startkwalificatie zo goed mogelijk te begeleiden naar onderwijs, werk of een combinatie daarvan.

**Artikel 3.7 Persoonlijke ondersteuning bij werk**
Persoonlijke ondersteuning bij werk is bedoeld voor personen die vanwege een beperking extra begeleiding nodig hebben om hun werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Zonder deze ondersteuning is het voor hen niet mogelijk of aanzienlijk moeilijker om duurzaam aan het werk te blijven. Het doel van de ondersteuning is om de persoon te helpen bij het verkrijgen, uitvoeren en behouden van werk.

De ondersteuning wordt afgestemd op de individuele situatie van de persoon en kan in verschillende vormen worden aangeboden. Het college kan een jobcoach inzetten, een persoonsgebonden subsidie verstrekken waarmee de persoon of de werkgever zelf een jobcoach organiseert, of een werkgever ondersteunen bij het organiseren van interne werkbegeleiding. Welke vorm het meest passend is, hangt af van de ondersteuningsbehoefte en de omstandigheden van de persoon en de werkgever.

Persoonlijke ondersteuning bij werk heeft als doel de zelfstandigheid van de persoon op de werkplek te vergroten. Daarom is het uitgangspunt dat de ondersteuning wordt afgebouwd wanneer de persoon de werkzaamheden steeds zelfstandiger kan uitvoeren. De begeleiding wordt niet langer ingezet dan noodzakelijk is en blijft gericht op duurzaam werk.

Voorbeeld
Een persoon met autisme gaat aan het werk bij een administratiekantoor. De inhoud van het werk past goed bij zijn mogelijkheden, maar hij heeft ondersteuning nodig bij het plannen van werkzaamheden, het omgaan met veranderingen en de communicatie op de werkplek. Het college kan hiervoor een jobcoach inzetten. Naarmate de persoon meer ervaring opdoet en zelfstandiger functioneert, wordt de begeleiding geleidelijk afgebouwd.

Samenhang met andere voorzieningen
Persoonlijke ondersteuning bij werk is een verzamelbegrip. Hieronder kunnen onder andere jobcoaching en interne werkbegeleiding vallen. De nadere uitwerking van deze vormen van ondersteuning is opgenomen in de artikelen 3.7b en 3.7c van deze verordening.

**Artikel 3.7a Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen**
Dit artikel beschrijft de procedure voor het aanvragen van persoonlijke ondersteuning bij werk en andere voorzieningen die gericht zijn op deelname aan werk. De aanvraag kan worden gedaan door de persoon zelf of door de werkgever. Hiermee wordt aangesloten bij de praktijk, waarin zowel de persoon als de werkgever kan signaleren dat ondersteuning nodig is.

Na ontvangst van de aanvraag onderzoekt het college welke ondersteuning nodig is en welke voorziening het beste aansluit bij de mogelijkheden en behoeften van de persoon. Daarbij staat maatwerk centraal. Als dat nodig is, kan het college advies vragen aan een onafhankelijk deskundige.

Voorbeeld
Een persoon heeft begeleiding nodig om duurzaam aan het werk te blijven, maar kampt daarnaast met schulden. Het college kan dan niet alleen beoordelen of een jobcoach nodig is, maar ook onderzoeken of afstemming met schuldhulpverlening wenselijk is. Hierdoor ontstaat een samenhangende aanpak die de kans op succesvolle vinden en behouden van werk vergroot.

Bij de beoordeling van de aanvraag staat de ondersteuningsbehoefte van de persoon centraal. Daarbij kijkt het college niet alleen naar de mogelijkheden voor werk, maar ook naar omstandigheden op andere leefgebieden die het vinden en behouden van werk kunnen beïnvloeden. Hiermee wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt van integrale dienstverlening uit de Participatiewet in Balans

**Artikel 3.7b Kwaliteitseisen jobcoach**
Een jobcoach speelt een belangrijke rol bij de begeleiding van personen die extra ondersteuning nodig hebben om werkzaamheden uit te voeren of te behouden. Daarom kan het college kwaliteitseisen stellen aan jobcoaches die worden ingezet in het kader van deze verordening.

De kwaliteitseisen kunnen betrekking hebben op opleiding, werkervaring, deskundigheid en de wijze waarop begeleiding wordt aangeboden. Hiermee wordt geborgd dat personen die gebruikmaken van jobcoaching passende en professionele ondersteuning ontvangen.

Door de eisen in beleidsregels op te nemen kan het college deze actualiseren wanneer ontwikkelingen in wetgeving, uitvoeringspraktijk of professionele standaarden daar aanleiding toe geven.

**Artikel 3.7c Interne werkbegeleiding**
Bij sommige personen is meer begeleiding op de werkvloer nodig dan een werkgever normaal gesproken aan werknemers biedt. In die situaties kan interne werkbegeleiding worden ingezet. Het gaat om dagelijkse ondersteuning door een collega binnen het bedrijf, die verder gaat dan de gebruikelijke begeleiding op de werkplek.

De begeleiding is bedoeld om de persoon te ondersteunen bij het uitvoeren van de werkzaamheden en het functioneren binnen de werkomgeving. Wanneer deze begeleiding leidt tot aantoonbare extra kosten voor de werkgever, kan het college hiervoor een subsidie verstrekken.

Voorbeeld
Een persoon met een verstandelijke beperking werkt bij een productiebedrijf. Een ervaren collega besteedt dagelijks extra tijd aan het uitleggen van werkzaamheden, het controleren van opdrachten en het bieden van structuur. Omdat deze begeleiding verder gaat dan de normale begeleiding van werknemers, kan sprake zijn van interne werkbegeleiding.

Daarnaast kan het college werkgevers ondersteunen door het aanbieden van trainingen aan medewerkers die deze begeleiding verzorgen. Hierdoor worden collega's beter toegerust om personen met een ondersteuningsbehoefte op de werkvloer te begeleiden.

**Artikel 3.8 Opstapsubsidie**
De opstapsubsidie is een instrument dat het college kan inzetten als maatwerkvoorziening. Het college beoordeelt per situatie of de subsidie daadwerkelijk bijdraagt aan de ontwikkeling van de persoon en aan duurzaam werk. Daarbij wordt gekeken naar de mogelijkheden van de persoon, de situatie op de werkplek en het perspectief op regulier werk. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van de Participatiewet in Balans dat ondersteuning zoveel mogelijk wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de persoon.

De opstapsubsidie is bedoeld om werkgevers te stimuleren een persoon werkervaring te laten opdoen of de overstap naar regulier werk mogelijk te maken. De subsidie kan worden ingezet in situaties waarin andere vormen van loonkostensubsidie niet van toepassing zijn, maar waarbij tijdelijke financiële ondersteuning nodig is om de deelname aan werk te bevorderen.

De subsidie heeft een tijdelijk karakter. Uitgangspunt is dat de persoon voldoende werkervaring en vaardigheden ontwikkelt om uiteindelijk zonder deze ondersteuning bij een werkgever werkzaam te zijn.

Wanneer sprake is van een blijvende verminderde productiviteit kan het college de subsidieperiode verlengen. Hiermee ontstaat ruimte om ook personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt of een structurele beperking kansen op werk te bieden.

Voorbeeld
Een werkgever wil een persoon in dienst nemen die langdurig werkloos is geweest en eerst extra begeleiding nodig heeft om werkervaring op te doen. Het college kan een opstapsubsidie verstrekken om de werkgever tijdelijk tegemoet te komen in de kosten. Na verloop van tijd kan de persoon doorgroeien naar een reguliere functie zonder inzet van de opstapsubsidie.

Relatie met loonkostensubsidie
De opstapsubsidie verschilt van de loonkostensubsidie uit hoofdstuk 6 van deze verordening. Loonkostensubsidie is bedoeld voor personen die vanwege een arbeidsbeperking niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De opstapsubsidie heeft daarentegen als doel om werkervaring op te doen of de overgang naar regulier werk mogelijk te maken.

**Artikel 3.9 Proefplaats**
Een proefplaats biedt een persoon de mogelijkheid om voor een beperkte periode werkervaring op te doen bij een werkgever met behoud van uitkering. Het doel van de proefplaats is om te beoordelen of de werkzaamheden passend zijn en of een regulier dienstverband haalbaar is. De proefplaats is nadrukkelijk bedoeld als opstap naar betaald werk en wordt daarom zo kort mogelijk ingezet.

Om misbruik van de regeling te voorkomen gelden voorwaarden voor zowel de persoon als de werkgever. Een proefplaats kan alleen worden ingezet als de kans op werk hierdoor wordt vergroot en als de werkgever vooraf de intentie heeft uitgesproken om de persoon bij gebleken geschiktheid in dienst te nemen. Ook mag een proefplaats niet leiden tot verdringing van betaald werk of verstoring van de concurrentieverhoudingen.

Tijdens de proefplaats kan het college aanvullende ondersteuning bieden, zoals persoonlijke ondersteuning bij werk of andere voorzieningen die nodig zijn om de proefplaats succesvol te laten verlopen.

Voorbeeld
Een werkgever twijfelt of een persoon na een langdurige periode zonder werk de functie zelfstandig kan uitvoeren. Door middel van een proefplaats kan zowel de werkgever als de persoon ervaring opdoen in de praktijk. Als blijkt dat de werkzaamheden passend zijn, volgt aansluitend een dienstverband.

**Artikel 3.10 Vergoeding van de kosten van vervoer naar een voorziening of werkplek**

Voor sommige personen vormt vervoer een belemmering om deel te nemen aan een traject, voorziening of werkplek. Dit artikel biedt het college de mogelijkheid vervoerskosten te vergoeden wanneer iemand redelijkerwijs niet zelfstandig kan reizen en dit het vinden en behouden van werk belemmert.

De vervoersvoorziening is een ondersteunende voorziening die erop is gericht praktische belemmeringen weg te nemen. Daarbij beoordeelt het college steeds of de voorziening noodzakelijk is en of een andere oplossing mogelijk is. Uitgangspunt blijft dat de goedkoopst passende voorziening wordt ingezet.

Voorbeeld
Een persoon kan vanwege een lichamelijke beperking niet zelfstandig naar een werkervaringsplaats reizen. Het college kan in dat geval een vergoeding verstrekken voor passend vervoer, zodat deelname aan het traject mogelijk wordt.

**Artikel 3.11 Intermediaire activiteit**
Een intermediaire activiteit is een voorziening voor personen met een motorische of visuele beperking die zonder aanvullende ondersteuning niet in staat zijn werkzaamheden uit te voeren die gericht zijn op het vinden en behouden van werk. Het gaat om ondersteuning door een persoon en niet om een hulpmiddel of een werkplekaanpassing.

Voorbeeld
Een persoon met een ernstige gehoorbeperking volgt een werkervaringsplaats. Om gesprekken tijdens werkoverleggen en instructies te kunnen volgen, wordt een gebarentolk ingezet. Hierdoor kan de persoon volwaardig deelnemen aan de werkzaamheden.

De voorziening is bedoeld als vervanging van of ondersteuning bij lichaamsfuncties die door een ziekte of beperking geheel of gedeeltelijk ontbreken. Hierdoor kan een persoon ondanks zijn beperking toch deelnemen aan werk of een traject richting werk.

**Artikel 3.12 Meeneembare voorzieningen**
Een meeneembare voorziening is een voorziening die niet gebonden is aan één specifieke werkplek, maar door de persoon op verschillende werkplekken kan worden gebruikt. Het gaat om voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het werk van de persoon.

Voorbeeld
Een persoon heeft vanwege een beperking speciale apparatuur nodig om digitaal te kunnen werken. Als deze voorziening bij verschillende werkgevers of werklocaties gebruikt kan worden, kan deze worden aangemerkt als een meeneembare voorziening.

Door het verstrekken van een meeneembare voorziening wordt voorkomen dat voor iedere nieuwe werkplek opnieuw een voorziening moet worden aangevraagd. Hiermee wordt de duurzame inzetbaarheid van de persoon bevorderd.

**Artikel 3.13 Werkplekaanpassing**
Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om een werkplekaanpassing toe te kennen wanneer dit noodzakelijk is voor het uitvoeren van werkzaamheden. Het gaat om voorzieningen die specifiek zijn verbonden aan een bepaalde werkplek en die nodig zijn vanwege een beperking van de persoon.

Voorbeeld
Een persoon die afhankelijk is van een rolstoel krijgt een baan aangeboden. Om de werkzaamheden uit te kunnen voeren, moet een verstelbaar bureau worden geplaatst. Het college kan deze aanpassing als werkplekaanpassing verstrekken als deze noodzakelijk is voor het uitvoeren van het werk.

Of een voorziening als werkplekaanpassing wordt aangemerkt, hangt af van de noodzaak voor het uitvoeren van het werk. Daarbij moet de meerwaarde van de aanpassing aantoonbaar zijn. Het college beoordeelt per situatie welke voorziening passend en noodzakelijk is.

**Artikel 3.14 Ondersteuning bij de taaleis**
Een goede beheersing van de Nederlandse taal is belangrijk voor deelname aan werk en aan de samenleving. Daarom ondersteunt het college personen actief bij het voldoen aan de taaleis als een onvoldoende taalbeheersing een belemmering vormt voor werk of maatschappelijke participatie. Deze ondersteuning kan bestaan uit het aanbieden van een taaltraject of andere passende ondersteuning.

Voorbeeld
Een persoon wil graag aan het werk, maar heeft moeite met het begrijpen van werkinstructies en het voeren van gesprekken in het Nederlands. Het college kan een taaltraject aanbieden zodat de taalvaardigheid verbetert en de kansen op werk toenemen.

Het uitgangspunt is dat het college niet alleen toetst of aan de taaleis wordt voldaan, maar ook actief ondersteunt bij het verbeteren van de taalvaardigheid.

**Artikel 3.15 Ondersteuning jongeren bij arbeidsinschakeling**
Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 7a van de Participatiewet, dat is ingevoerd met de Wet van school naar duurzaam werk. Het doel van deze wet is om jongeren beter te ondersteunen bij de overgang van school naar werk en te voorkomen dat zij zonder passende begeleiding uit beeld raken. De ondersteuning richt zich op jongeren voor wie het behalen van duurzaam werk niet vanzelfsprekend is.

Bij de ondersteuning van jongeren staat maatwerk centraal. Jongeren bevinden zich vaak in verschillende fasen van hun ontwikkeling en hebben uiteenlopende ondersteuningsbehoeften. Daarom kijkt het college niet alleen naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, maar ook naar factoren die een succesvolle overgang naar werk kunnen bevorderen of juist belemmeren. Daarbij wordt onder meer gekeken naar het opleidingsniveau, de aanwezigheid van een startkwalificatie, eventuele schuldenproblematiek, de woonsituatie en andere omstandigheden die van invloed kunnen zijn op het toekomstperspectief van de jongere.

Ook wordt gekeken of de jongere al ondersteuning ontvangt vanuit andere organisaties of wettelijke regelingen. Hiermee wordt voorkomen dat ondersteuning langs elkaar heen loopt en wordt aangesloten bij het uitgangspunt van integrale dienstverlening.

Voorbeeld
Een jongere zonder startkwalificatie meldt zich bij de gemeente. Tijdens het gesprek blijkt dat sprake is van schulden en dat de jongere voortijdig met school is gestopt. Het college kan dan samen met de jongere bekijken welke ondersteuning nodig is, bijvoorbeeld begeleiding richting onderwijs, een leer-werktraject of ondersteuning bij schulden. Het doel is om de jongere uiteindelijk duurzaam toe te leiden naar werk of een passende vorm van participatie.

De ondersteuning is gericht op het duurzaam bereiken van een passende positie in werk of participatie. Voor sommige jongeren betekent dit directe uitstroom naar werk. Voor andere jongeren kan eerst het behalen van een startkwalificatie, het vergroten van vaardigheden of het oplossen van belemmeringen noodzakelijk zijn voordat werken mogelijk is.

**Artikel 3.15a Doelgroep jongeren**
Dit artikel geeft uitvoering aan artikel 7a van de Participatiewet en de Wet van school naar duurzaam werk. Het artikel beschrijft welke jongeren voor ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in aanmerking kunnen komen en op welke manier het college deze ondersteuning inzet. Het doel is om jongeren zo goed mogelijk te begeleiden naar onderwijs, werk of een duurzame vorm van participatie.

Het eerste lid beschrijft de jongeren voor wie het college ondersteuning kan bieden. Het gaat onder meer om jongeren voor wie regulier onderwijs niet mogelijk of niet passend is, jongeren voor wie een school of onderwijsinstelling ondersteuning aanvraagt en jongeren die hoger onderwijs volgen. Hiermee sluit de verordening aan bij de doelgroepen die in artikel 7a van de Participatiewet worden genoemd.

Het college beoordeelt steeds welke ondersteuning nodig is en kijkt daarbij naar de persoonlijke situatie, mogelijkheden en het toekomstperspectief van de jongere. Daarbij wordt ook gekeken naar de ondersteuning die al aanwezig is vanuit het onderwijs, het Doorstroompunt of andere organisaties. Deze samenwerking is een belangrijk uitgangspunt van de Wet van school naar duurzaam werk.

Het tweede lid regelt dat jongeren zonder startkwalificatie die nog regulier onderwijs kunnen volgen, in beginsel worden doorgeleid naar passende ondersteuning vanuit het onderwijsdomein. Hierbij speelt het Doorstroompunt een belangrijke rol. Het Doorstroompunt ondersteunt jongeren bij de overgang van school naar werk en helpt schooluitval te voorkomen. Het behalen van een startkwalificatie biedt voor veel jongeren de beste basis voor een duurzame positie op de arbeidsmarkt.

Voor jongeren zonder startkwalificatie geldt op grond van het derde lid dat ondersteuning in beginsel plaatsvindt via een leer-werktraject. Een leer-werktraject combineert leren en werken en biedt jongeren de mogelijkheid om werkervaring op te doen terwijl zij tegelijkertijd werken aan het behalen van een diploma of kwalificatie. Het college kan hiervan afwijken als een andere vorm van ondersteuning beter aansluit bij de omstandigheden van de jongere. Daarmee blijft maatwerk mogelijk.

Voor jongeren zonder startkwalificatie geldt op grond van het derde lid dat ondersteuning in beginsel plaatsvindt via een leer-werktraject. Een leer-werktraject combineert leren en werken en biedt jongeren de mogelijkheid om werkervaring op te doen terwijl zij tegelijkertijd werken aan het behalen van een diploma of kwalificatie. Het college kan hiervan afwijken als een andere vorm van ondersteuning beter aansluit bij de omstandigheden van de jongere. Daarmee blijft maatwerk mogelijk.

Voorbeeld
Een 19-jarige jongere heeft zonder diploma het mbo verlaten. Uit gesprekken met de jongere, school en het Doorstroompunt blijkt dat een combinatie van leren en werken de meeste kans biedt op een succesvolle terugkeer naar onderwijs en uiteindelijk duurzaam werk. Het college kan de jongere daarom ondersteunen bij een leer-werktraject.

**Artikel 3.15b Weigeringsgronden jongeren**
Dit artikel beschrijft de situaties waarin het college ondersteuning aan een jongere kan weigeren. Het uitgangspunt blijft dat jongeren passende ondersteuning ontvangen als dat nodig is voor hun ontwikkeling richting onderwijs, werk of participatie. Het college beoordeelt daarbij steeds welke vorm van ondersteuning het beste aansluit bij de situatie van de jongere.

Het eerste lid maakt duidelijk dat ondersteuning kan worden geweigerd als de aangeboden voorziening niet past bij de leeftijd, ontwikkeling of omstandigheden van de jongere. Ook kan ondersteuning worden geweigerd als een andere wettelijke regeling beter aansluit bij de behoefte van de jongere. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan ondersteuning vanuit het onderwijs, de jeugdhulp of een andere specifieke voorziening.

Het tweede en derde lid gaan over het overgangsdocument. Dit document wordt opgesteld door de school of onderwijsinstelling en bevat informatie die nodig is om de ondersteuningsbehoefte van de jongere te beoordelen. Het document helpt de gemeente om de overgang van onderwijs naar werk zorgvuldig vorm te geven. Als het document ontbreekt, neemt het college contact op met de school of onderwijsinstelling.

Wanneer het document niet tijdig beschikbaar komt, beoordeelt het college of op basis van de beschikbare informatie toch een zorgvuldig besluit kan worden genomen.
Het vierde lid biedt ruimte om in beleidsregels nadere voorwaarden op te nemen voor het verlenen van ondersteuning. Daarbij blijft maatwerk mogelijk. Als de belangen van de jongere daarom vragen, kan het college afwijken van de uitgangspunten in de beleidsregels.

**Artikel 3.15c Voorzieningen voor jongeren**
Dit artikel beschrijft welke voorzieningen het college kan inzetten voor jongeren. Uitgangspunt is dat jongeren gebruik kunnen maken van de reguliere voorzieningen voor het vinden en behouden van werk die in deze verordening zijn opgenomen. Hierdoor beschikt het college over een breed instrumentarium om jongeren passend te ondersteunen.

Daarnaast bevat het tweede lid een aantal voorzieningen die specifiek zijn gericht op jongeren. Deze voorzieningen sluiten aan bij de overgang van school naar werk en bij de ontwikkelingsfase waarin jongeren zich bevinden. Het kan bijvoorbeeld gaan om ondersteuning bij het kiezen van een opleiding, begeleiding bij de overstap naar werk of een combinatie van leren en werken.

Voorbeeld
Een jongere heeft moeite om een passende beroepsrichting te kiezen en dreigt uit te vallen op school. Het college kan samen met het Doorstroompunt ondersteuning bieden bij het maken van een studiekeuze, het opdoen van praktijkervaring en het vinden van een leer-werktraject dat aansluit bij de mogelijkheden van de jongere.

De samenwerking met het Doorstroompunt neemt hierbij een belangrijke plaats in. Het Doorstroompunt ondersteunt jongeren bij het vinden van een passende route naar onderwijs, werk of een combinatie daarvan en helpt te voorkomen dat jongeren zonder ondersteuning uit beeld raken.

**Artikel 3.15d Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen**
Met de Wet van school naar duurzaam werk hebben scholen, onderwijsinstellingen en gemeenten een gezamenlijke verantwoordelijkheid gekregen om jongeren te ondersteunen bij de overgang van onderwijs naar werk. Dit artikel regelt hoe het college omgaat met verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen.

Het eerste lid bepaalt dat het college binnen twee weken de ontvangst van een verzoek bevestigt. Hiermee wordt duidelijkheid geboden aan zowel de school als de jongere over het verdere verloop van de procedure.

Het tweede lid regelt binnen welke termijn inhoudelijk op een verzoek wordt gereageerd. Niet ieder verzoek leidt tot een formeel besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. In die gevallen informeert het college zowel de onderwijsinstelling als de jongere schriftelijk over de uitkomst van de beoordeling. Hiermee wordt een zorgvuldige samenwerking tussen onderwijs en gemeente bevorderd.

**Artikel 3.15e Samenwerking en regionaal programma**
De ondersteuning van jongeren vraagt om samenwerking tussen verschillende organisaties. Dit artikel legt vast dat het college hierbij samenwerkt met scholen, het Doorstroompunt, het UWV en andere regionale partners. Deze samenwerking is een belangrijk onderdeel van de Wet van school naar duurzaam werk.

Het tweede lid regelt de deelname aan het regionale programma voor jongeren. Binnen de arbeidsmarktregio Noord-Limburg wordt samengewerkt om jongeren zo goed mogelijk te begeleiden naar onderwijs, werk of participatie. De centrumgemeente Venlo vervult daarbij de rol van regionale coördinator.

Het derde lid biedt de mogelijkheid om in beleidsregels afspraken vast te leggen over de samenwerking met scholen en het Doorstroompunt. Hierbij kan bijvoorbeeld worden geregeld hoe aanmeldingen plaatsvinden, welke gegevens worden uitgewisseld en hoe jongeren worden doorverwezen naar passende ondersteuning.

Voorbeeld
Een school signaleert dat een leerling zonder startkwalificatie extra ondersteuning nodig heeft bij de overgang naar werk. Door samenwerking tussen de school, het Doorstroompunt en de gemeente kan tijdig een traject worden ingezet dat aansluit bij de mogelijkheden van de jongere en de kans op uitval verkleint.

## Hoofdstuk 4 Maatschappelijke participatie

Dit hoofdstuk geeft invulling aan de mogelijkheid om inwoners te ondersteunen bij maatschappelijke participatie. De Participatiewet in Balans erkent dat betaald werk niet voor iedere inwoner direct haalbaar is. Ook wanneer werk tijdelijk of blijvend buiten bereik ligt, blijft het van belang dat inwoners kunnen deelnemen aan de samenleving en zich kunnen blijven ontwikkelen. Maatschappelijke participatie kan bijdragen aan structuur, sociale contacten, zelfvertrouwen, zelfredzaamheid en een grotere betrokkenheid bij de samenleving.

Uitgangspunt is dat maatschappelijke participatie altijd aansluit bij de mogelijkheden en omstandigheden van de inwoner. Daarbij kan het college zelf een aanbod doen, maar kan het ook aansluiten bij een initiatief van de inwoner. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van regie bij de inwoner, zoals opgenomen in artikel 1.3 van deze verordening. De inwoner krijgt daarmee ruimte om, binnen de kaders van de wet en de verordening, zelf invulling te geven aan activiteiten die bijdragen aan participatie.

Maatschappelijke participatie kent verschillende vormen. Voor sommige inwoners is deze gericht op het zetten van stappen richting werk. Voor anderen staat deelname aan de samenleving centraal, omdat betaald werk op dat moment nog niet of niet meer mogelijk is. De grens tussen beide vormen is niet altijd scherp. Het college beoordeelt daarom per situatie welke ondersteuning het beste aansluit bij de persoonlijke omstandigheden, mogelijkheden en doelen van de inwoner.

Bij de uitvoering van dit hoofdstuk staan maatwerk, vertrouwen, de menselijke maat en een integrale benadering centraal. Waar nodig wordt samengewerkt met andere organisaties en vormen van ondersteuning, zodat maatschappelijke participatie zo goed mogelijk aansluit bij de totale situatie van de inwoner.

### Artikel 4.1 Maatschappelijke participatie gericht op arbeidsinschakeling

Dit artikel regelt de ondersteuning van personen voor wie betaald werk op dit moment nog niet haalbaar is, maar waarvoor dit wel een realistisch toekomstperspectief blijft. Maatschappelijke participatie wordt hierbij ingezet als tussenstap naar werk. Het doel is om personen ervaring, vaardigheden, zelfvertrouwen of structuur te laten ontwikkelen die bijdragen aan een toekomstige positie op de arbeidsmarkt.

De ondersteuning kan zowel bestaan uit een aanbod van het college als uit ondersteuning van een initiatief dat de persoon zelf aandraagt. Daarmee sluit dit artikel aan bij het uitgangspunt van regie bij de inwoner. De persoon krijgt ruimte om zelf invulling te geven aan activiteiten die bijdragen aan zijn ontwikkeling richting werk, terwijl het college ondersteunt waar dat nodig is.

De ondersteuning kan bestaan uit concrete voorzieningen, zoals scholing, een stage of een proefplaatsing, maar ook uit begeleiding, coaching, informatie, advies of het wegnemen van praktische belemmeringen. Uit de handreiking Participatiewet in Balans volgt dat ondersteuning breed mag worden opgevat. Soms is een voorziening nodig, maar soms kan een gesprek, een verwijzing of het ondersteunen van een eigen initiatief voldoende zijn om iemand een stap verder te brengen.

Voorbeeld
Een persoon heeft al langere tijd geen betaald werk verricht en mist werkritme en actuele werkervaring. Het college kan ondersteuning bieden in de vorm van een vrijwilligersactiviteit, een werkstage of een scholingstraject dat gericht is op het vergroten van de kans op duurzaam werk.

Van kosten die in een redelijke verhouding staan tot het te verwachten resultaat is sprake als de kosten, gelet op de individuele omstandigheden, noodzakelijk zijn en redelijk opwegen tegen de concrete en aannemelijke opbrengst van de ondersteuning. Bij die beoordeling kan het college onder meer betrekken:

- de hoogte en duur van de kosten;
- de noodzaak van de voorziening voor deze inwoner;
- het concrete doel, bijvoorbeeld deelname aan vrijwilligerswerk, het doorbreken van isolement of uitstroom naar werk;
- de kans dat dit doel daadwerkelijk wordt bereikt;
- de duurzaamheid en omvang van het verwachte resultaat;
- de beschikbaarheid van een goedkoper alternatief dat even passend en effectief is.

Een voorziening van € 2.000 kan dus in verhouding zijn als deze noodzakelijk is om duurzaam werk mogelijk te maken. Dit geldt bijvoorbeeld voor een noodzakelijke werkplekaanpassing voor een dienstverband dat zonder die aanpassing niet mogelijk is. Een voorziening van € 500 kan daarentegen niet in verhouding zijn als het resultaat onzeker, zeer beperkt of slechts kortdurend is en geen redelijk alternatief voorhanden is.

Voor persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen hanteert Peel en Maas expliciet dat de investering moet opwegen tegen de maatschappelijke opbrengsten van uitstroom naar werk. Kosten kunnen slechts in uitzonderlijke gevallen reden zijn voor afwijzing, namelijk als zij in geen verhouding staan tot die maatschappelijke baten.

Ook mag de ondersteuning niet leiden tot verdringing van betaald werk of verstoring van de arbeidsmarkt. Waar nodig vindt afstemming plaats met ondersteuning vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of andere regelingen.

**Artikel 4.2 Maatschappelijke participatie niet gericht op arbeidsinschakeling**
Dit artikel heeft betrekking op personen voor wie het vinden van werk op dit moment niet mogelijk is. In die situaties blijft deelname aan de samenleving van belang. Maatschappelijke participatie kan bijdragen aan het voorkomen van sociaal isolement, het behouden van sociale contacten, het vergroten van zelfredzaamheid en het verbeteren van het welzijn van de persoon. De Participatiewet in Balans erkent nadrukkelijk dat participatie ook waardevol kan zijn als deze niet direct gericht is op betaald werk.

De ondersteuning kan bestaan uit activiteiten, voorzieningen of begeleiding die deelname aan de samenleving bevorderen. Hierbij kan worden gedacht aan vrijwilligerswerk, mantelzorg, trainingen, cursussen of deelname aan maatschappelijke activiteiten en sociale netwerken. Ook kan het college informatie, advies of begeleiding bieden om deelname mogelijk te maken.

Voorbeeld
Een persoon heeft vanwege gezondheidsproblemen geen mogelijkheden om op korte termijn aan het arbeidsproces deel te nemen. Wel wil deze persoon actief blijven en sociale contacten onderhouden. Het college kan dan ondersteuning bieden bij deelname aan vrijwilligerswerk of een activiteit in de wijk die aansluit bij de mogelijkheden en interesses van de persoon.

Net als bij artikel 4.1 kan het college een aanbod doen, maar kan het ook aansluiten bij initiatieven van de persoon zelf. Uitgangspunt is steeds dat de ondersteuning past bij de mogelijkheden, wensen en omstandigheden van de persoon. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de uitgangspunten van maatwerk, vertrouwen en regie bij de inwoner.

De voorwaarden uit artikel 4.1, derde en vierde lid, zijn ook hier van toepassing. Dat betekent onder meer dat ondersteuning noodzakelijk moet zijn, in verhouding moet staan tot het beoogde resultaat en moet worden afgestemd op de persoonlijke situatie van de persoon.

**Artikel 4.3 Integrale beoordeling en samenwerking**
Maatschappelijke participatie vraagt om een brede blik op de situatie van de persoon. Daarom bepaalt dit artikel dat het college bij de beoordeling van de mogelijkheden voor participatie niet alleen kijkt naar werk of activiteiten, maar ook naar factoren zoals gezondheid, sociale contacten en de leefsituatie van de persoon. Dergelijke omstandigheden kunnen van grote invloed zijn op de mogelijkheden om deel te nemen aan de samenleving.

Voorbeeld
Een persoon wil deelnemen aan maatschappelijke activiteiten, maar heeft tegelijkertijd schulden en gezondheidsproblemen. Het college kan dan niet alleen kijken naar mogelijkheden voor participatie, maar ook afstemmen met schuldhulpverlening en zorgaanbieders. Hierdoor ontstaat meer rust en stabiliteit, waardoor deelname aan de samenleving beter mogelijk wordt.

De Participatiewet in Balans benadrukt het belang van een integrale aanpak. Problemen op het gebied van inkomen, gezondheid, wonen, schulden of welzijn hangen vaak met elkaar samen. Daarom werkt het college waar nodig samen met organisaties op het gebied van zorg, welzijn en schuldhulpverlening. Door ondersteuning op elkaar af te stemmen ontstaat een samenhangende aanpak die beter aansluit bij de behoeften van de persoon.

## Hoofdstuk 5 Participatievoorziening beschut werk

Dit hoofdstuk regelt de voorziening beschut werk voor personen die wel kunnen werken, maar uitsluitend in een beschutte werkomgeving en onder aangepaste omstandigheden. Voor deze doelgroep biedt de Participatiewet een aparte voorziening.

Voordat beschut werk kan worden ingezet, beoordeelt het UWV of een persoon uitsluitend onder beschutte omstandigheden kan werken. Op basis van dit advies zorgt het college voor een passende werkplek en de ondersteuning die daarbij nodig is.

Omdat beschut werk een specifieke wettelijke voorziening is, zijn de regels hierover opgenomen in één afzonderlijk artikel.

### Artikel 5 Voorziening beschut werk

Beschut werk is bedoeld voor personen die wel mogelijkheden hebben om te werken, maar die uitsluitend kunnen werken in een beschutte werkomgeving en onder aangepaste omstandigheden. Het gaat om personen voor wie de gebruikelijke ondersteuning en voorzieningen binnen regulier werk onvoldoende zijn om werken mogelijk te maken.

Voordat beschut werk kan worden aangeboden, vraagt het college advies aan het UWV. Het UWV beoordeelt of sprake is van een situatie waarin de persoon alleen onder beschutte omstandigheden kan werken. Op basis van dit advies besluit het college of beschut werk wordt ingezet.

Als een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt het college voor een passende dienstbetrekking. Daarbij kan het college voorzieningen inzetten die nodig zijn om het werk mogelijk te maken, zoals werkplekaanpassingen, aangepaste begeleiding, een aangepast werktempo of het anders organiseren van werkzaamheden.

Tussen het moment waarop is vastgesteld dat iemand behoort tot de doelgroep beschut werk en het moment waarop daadwerkelijk een beschutte werkplek beschikbaar is, kan het college andere vormen van ondersteuning aanbieden. Hiermee wordt voorkomen dat personen in afwachting van een werkplek zonder passende ondersteuning komen te zitten. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan arbeidsmatige dagbesteding, maatschappelijke participatie, persoonlijke ondersteuning of schuldhulpverlening.

Het vijfde en zesde lid regelen de verdeling van beschutte werkplekken. Beschut werk is een wettelijke voorziening waarvoor gemeenten een taakstelling hebben. Als meer personen in aanmerking komen dan er direct plaatsen beschikbaar zijn, worden werkplekken in beginsel toegekend op volgorde van aanvraag of indicatiestelling. Het college kan hiervan afwijken als bijzondere persoonlijke omstandigheden daartoe aanleiding geven.

Voorbeeld
Een persoon heeft een combinatie van lichamelijke en psychische beperkingen waardoor voortdurend toezicht, begeleiding en aanpassing van werkzaamheden nodig zijn. Het UWV stelt vast dat deze persoon uitsluitend onder beschutte omstandigheden kan werken. Het college zoekt vervolgens een passende werkgever die de benodigde begeleiding en aanpassingen kan bieden en kan in de tussentijd andere vormen van ondersteuning inzetten totdat de beschutte werkplek beschikbaar is.

## Hoofdstuk 6 Loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is een instrument uit de Participatiewet waarmee inwoners met een arbeidsbeperking meer kansen krijgen op werk bij een reguliere werkgever. Het gaat om personen die wel kunnen werken, maar die door een beperking niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De werkgever betaalt loon voor de verrichte werkzaamheden. De gemeente compenseert de werkgever voor het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon.

Het doel van loonkostensubsidie is om deze doelgroep meer kansen op werk te bieden en werkgevers te ondersteunen bij het in dienst nemen en houden van werknemers met een verminderde loonwaarde.

In dit hoofdstuk is geregeld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, hoe een aanvraag wordt behandeld, op welke wijze de loonwaarde wordt vastgesteld en hoe de hoogte en duur van de subsidie worden bepaald. Daarnaast bevat dit hoofdstuk regels over de uitvoering en betaling van de loonkostensubsidie door de gemeente

### Artikel 6.1 Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie

Loonkostensubsidie is bedoeld voor personen die wel kunnen werken, maar door een arbeidsbeperking niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Tegelijkertijd moet sprake zijn van mogelijkheden om te werken. Alleen als aan beide voorwaarden wordt voldaan, behoort iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie.

De subsidie wordt verstrekt aan de werkgever die voornemens is de betreffende persoon in dienst te nemen of in dienst heeft genomen. Hiermee wordt de werkgever gecompenseerd voor de verminderde loonwaarde van de werknemer.

Het doel van loonkostensubsidie is om de het vinden en behouden van werk van personen met een verminderde loonwaarde te bevorderen en hen meer kansen te bieden op regulier werk. Door de financiële ondersteuning wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om deze doelgroep in dienst te nemen. Voor het vaststellen van de doelgroep of de loonwaarde kan het college gebruikmaken van een onafhankelijke deskundige. Dit draagt bij aan een objectieve en zorgvuldige beoordeling.

Het college kan de doelgroep ook ambtshalve vaststellen. Dit betekent dat niet altijd een afzonderlijke aanvraag nodig is wanneer het college constateert dat een werkgever voornemens is een dienstverband aan te gaan met een persoon die mogelijk tot de doelgroep behoort.

### Artikel 6.2 Aanvraagproces loonkostensubsidie

Dit artikel bevat regels over de aanvraag en behandeling van loonkostensubsidie. Het college bevestigt de ontvangst van een aanvraag schriftelijk, zodat voor alle betrokkenen duidelijk is dat de aanvraag in behandeling is genomen.

Wanneer nog niet is vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt een aanvraag voor loonkostensubsidie tegelijkertijd beschouwd als een verzoek om deze beoordeling uit te voeren. Hiermee wordt voorkomen dat hiervoor meerdere afzonderlijke aanvragen nodig zijn.
Als voor dezelfde persoon meerdere aanvragen worden ingediend, is de eerst ontvangen aanvraag bepalend voor de verdere procedure. Hiermee wordt duidelijkheid gecreëerd over welke aanvraag als uitgangspunt geldt.

Het vierde lid regelt de toepassing van de zogenoemde praktijkroute. Hierbij wordt op de werkplek onderzocht of iemand door een arbeidsbeperking niet in staat is zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze beoordeling vindt plaats door middel van een loonwaardemeting tijdens het werk. Als uit deze beoordeling blijkt dat de persoon tot de doelgroep behoort, kan opname in het doelgroepregister plaatsvinden zonder dat het UWV daarover nog een afzonderlijke beoordeling uitvoert.

In het vijfde lid is bepaald dat het college de loonwaarde in beginsel binnen acht weken vaststelt. Hierdoor ontstaat voor werkgevers en werknemers zo snel mogelijk duidelijkheid over de inzet van loonkostensubsidie.

### Artikel 6.3 Proces verrekening en betaalmoment loonkostensubsidie

De Vereniging Nederlandse Gemeenten en de Programmaraad hebben een voorkeursproces ontwikkeld voor de uitvoering van loonkostensubsidie. Dit artikel beschrijft op welke onderdelen de gemeente Peel en Maas hiervan afwijkt.

De afwijking heeft uitsluitend betrekking op de verrekening en het moment van betalen van de subsidie. Het doel hiervan is om administratieve lasten te beperken en het aantal correcties, terugvorderingen en herstelacties zo veel mogelijk te verminderen. De gemeente kiest ervoor om de loonkostensubsidie altijd achteraf te betalen. Hierdoor kan worden uitgegaan van de daadwerkelijk verloonde uren en het werkelijk betaalde loon. Omdat de subsidie achteraf wordt vastgesteld, is verrekening in principe niet nodig.

Voor de aanlevering van de benodigde loongegevens wordt aangesloten bij de wijze waarop het dienstverband is ingericht. Werkgevers leveren loonstroken aan of de benodigde gegevens worden gecontroleerd via de hiervoor beschikbare bronnen. Hierdoor wordt aangesloten bij bestaande administratieve processen en wordt onnodige informatie-uitvraag voorkomen.

Wanneer uit de aangeleverde gegevens blijkt dat de situatie is gewijzigd, bijvoorbeeld doordat het aantal arbeidsuren afwijkt van de bestaande beschikking, neemt het college contact op met de werkgever. Als dat nodig is, wordt een nieuw besluit genomen over de loonkostensubsidie.

### Artikel 6.4 Loonwaardebepaling

De hoogte van de loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde van de werknemer. Daarom moet deze loonwaarde zorgvuldig worden vastgesteld voordat de subsidie wordt toegekend. De loonwaarde geeft aan hoeveel procent van het werk een werknemer, vergeleken met een werknemer zonder arbeidsbeperking in een vergelijkbare functie, daadwerkelijk kan verrichten. De loonwaarde wordt altijd bepaald binnen de functie waarin de werknemer werkzaam is of gaat werken.

Het college maakt gebruik van een objectieve en gevalideerde methode voor het vaststellen van de loonwaarde. Hiermee wordt een betrouwbare en vergelijkbare beoordeling gewaarborgd. De wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld kan nader worden uitgewerkt in beleidsregels. Ook kan het college hiervoor een gespecialiseerde externe organisatie inschakelen.

De vastgestelde loonwaarde wordt vastgelegd in een beschikking. Zowel de werknemer als de werkgever heeft de mogelijkheid om tegen deze beschikking bezwaar te maken. Omdat de mogelijkheden van een werknemer in de loop van de tijd kunnen veranderen, kan de loonwaarde opnieuw worden vastgesteld. Dit kan op verzoek van de werknemer, de werkgever of het college zelf. Bij beschut werk vindt in ieder geval periodiek een herbeoordeling plaats.

### Artikel 6.5 Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

Dit artikel regelt hoe de hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald en hoe lang deze kan worden verstrekt.

De subsidie bestaat uit het verschil tussen de vastgestelde loonwaarde van de werknemer en het wettelijk minimumloon. Daarnaast ontvangt de werkgever een vergoeding voor werkgeverslasten volgens de regels van de Participatiewet. Hierdoor wordt de werkgever financieel gecompenseerd voor het deel van de arbeidsproductiviteit dat de werknemer door zijn beperking niet kan realiseren. De loonkostensubsidie wordt verstrekt zolang aan de wettelijke voorwaarden wordt voldaan. Dat betekent dat de werknemer tot de doelgroep moet blijven behoren en er sprake moet zijn van een dienstbetrekking.

Als blijkt dat de werknemer niet langer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, trekt het college de beschikking in. De subsidie eindigt eveneens wanneer het dienstverband wordt beëindigd. In dat geval wordt de subsidie vastgesteld over de periode waarin daadwerkelijk sprake was van een dienstbetrekking.

Met deze regeling wordt aangesloten bij het uitgangspunt van de Participatiewet dat loonkostensubsidie een instrument is om duurzaam werk mogelijk te maken voor personen met een structureel verminderde loonwaarde.

## Hoofdstuk 7 Inkomensondersteuning

Dit hoofdstuk bevat regels over inkomensondersteuning voor inwoners met een laag inkomen. Het doel van deze ondersteuning is om de bestaanszekerheid van inwoners te versterken en financiële ruimte te bieden aan inwoners die langdurig van een beperkt inkomen moeten rondkomen.

De belangrijkste regeling in dit hoofdstuk is de individuele inkomenstoeslag. Deze toeslag is bedoeld voor inwoners die gedurende langere tijd een laag inkomen hebben, geen in aanmerking te nemen vermogen hebben en geen uitzicht hebben op inkomensverbetering.

Daarnaast bepaalt dit hoofdstuk dat het college ook andere vormen van inkomensondersteuning kan verstrekken. De inhoud en voorwaarden van deze voorzieningen zijn uitgewerkt in de beleidsregel Werk en Inkomen gemeente Peel en Maas. Hierdoor kan het college inspelen op ontwikkelingen in wetgeving, beleid en uitvoering, zonder dat daarvoor direct een wijziging van de verordening nodig is.

### Artikel 7.1 Individuele inkomenstoeslag

De individuele inkomenstoeslag is bedoeld voor inwoners die gedurende langere tijd moeten rondkomen van een laag inkomen en die geen reële mogelijkheden hebben om hun inkomen te verbeteren. De toeslag biedt financiële ruimte aan inwoners die langdurig in een situatie van financiële krapte verkeren. Hierbij wordt rekening gehouden met inkomen, vermogen en het uitzicht op inkomensverbetering.

Met de Participatiewet in Balans is het mogelijk geworden om de individuele inkomenstoeslag niet alleen op aanvraag, maar ook ambtshalve toe te kennen. Hierdoor kan de gemeente inwoners die aan de voorwaarden voldoen beter bereiken en wordt onnodige administratieve belasting voorkomen.

Het college beoordeelt of aan alle voorwaarden voor de individuele inkomenstoeslag wordt voldaan. Daarbij wordt gekeken naar de situatie op de peildatum en naar de omstandigheden gedurende de referteperiode.

Het derde lid bepaalt dat een individuele inkomenstoeslag niet vaker dan eenmaal per twaalf maanden wordt verstrekt. Hiermee blijft de toeslag het karakter houden van een periodieke inkomensondersteuning voor inwoners die langdurig op een laag inkomen zijn aangewezen.

### Artikel 7.1a Langdurig laag inkomen

Voor het recht op een individuele inkomenstoeslag moet sprake zijn van een langdurig laag inkomen. In dit artikel heeft de gemeenteraad vastgelegd wanneer daarvan sprake is. Hierbij is gekozen voor een inkomensgrens van 110% van de toepasselijke bijstandsnorm gedurende de volledige referteperiode.

Voorbeeld
Een alleenstaande heeft gedurende de gehele referteperiode een inkomen dat niet hoger is dan 110% van de voor hem geldende bijstandsnorm. Als ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan, kan deze persoon in aanmerking komen voor een individuele inkomenstoeslag.

Met deze bepaling wordt invulling gegeven aan de beleidsvrijheid die gemeenten op grond van artikel 36 van de Participatiewet hebben bij het vaststellen van wat onder een langdurig laag inkomen wordt verstaan.

### Toelichting artikel 7.1b Geen uitzicht op inkomensverbetering

Voor het recht op een individuele inkomenstoeslag moet niet alleen sprake zijn van een langdurig laag inkomen, maar ook van het ontbreken van uitzicht op inkomensverbetering. Met dit artikel geeft de gemeente invulling aan dit criterium.

In het eerste lid is beschreven wanneer in ieder geval wordt aangenomen dat wél sprake is van uitzicht op inkomensverbetering. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een persoon tijdens de referteperiode uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs heeft gevolgd. De wetgever gaat ervan uit dat het volgen van onderwijs de kansen op de arbeidsmarkt vergroot en daardoor kan leiden tot een hoger inkomen. Ook is sprake van uitzicht op inkomensverbetering als aannemelijk is dat de persoon binnen twaalf maanden na de peildatum een inkomen boven de voor hem geldende bijstandsnorm kan verwerven.

In het tweede lid is aangegeven wanneer in ieder geval géén sprake is van uitzicht op inkomensverbetering. Dit is het geval als medische of sociale omstandigheden duurzaam in de weg staan aan het verwerven van een hoger inkomen. Het gaat daarbij om omstandigheden waarvan redelijkerwijs niet verwacht kan worden dat deze binnen afzienbare tijd veranderen.

Daarnaast bepaalt het tweede lid dat het langdurig ontvangen van een uitkering gedurende de volledige referteperiode, gecombineerd met het nakomen van de daaraan verbonden verplichtingen, een aanwijzing vormt dat geen uitzicht op inkomensverbetering bestaat. Dit betekent niet dat in die gevallen automatisch recht bestaat op een individuele inkomenstoeslag. Het college maakt altijd een individuele beoordeling van de omstandigheden van de persoon.

Voorbeeld
Een inwoner van 48 jaar ontvangt al vier jaar een bijstandsuitkering. Hij heeft gedurende deze periode steeds voldaan aan zijn arbeids- en re-integratieverplichtingen. Door langdurige medische beperkingen zijn mogelijkheden om betaald werk te verrichten beperkt. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat zijn inkomen binnen afzienbare tijd zal stijgen. Het college kan in deze situatie oordelen dat geen uitzicht bestaat op inkomensverbetering.

Een andere inwoner heeft gedurende de referteperiode een mbo-opleiding gevolgd die door het Rijk wordt bekostigd. Hoewel haar inkomen in de referteperiode laag was, mag worden verwacht dat zij met haar diploma binnen afzienbare tijd betere kansen heeft op de arbeidsmarkt. In dat geval kan het college oordelen dat wel sprake is van uitzicht op inkomensverbetering.

**Artikel 7.1c Hoogte individuele inkomenstoeslag**
Dit artikel regelt de hoogte van de individuele inkomenstoeslag. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen alleenstaanden, alleenstaande ouders en gehuwden. De gemeenteraad stelt de hoogte van deze bedragen vast.

Het tweede lid regelt de situatie waarin één van de gehuwden geen recht heeft op een individuele inkomenstoeslag. In dat geval wordt beoordeeld op welke toeslag de rechthebbende partner zelfstandig aanspraak zou kunnen maken. Hiermee wordt voorkomen dat een rechthebbende partner volledig wordt uitgesloten van ondersteuning vanwege de situatie van de andere partner.

Voor de beoordeling is de situatie op de peildatum bepalend. Hierdoor ontstaat duidelijkheid over welke huishoudsituatie moet worden gehanteerd bij het vaststellen van het recht en de hoogte van de toeslag.

Het vierde lid regelt de jaarlijkse indexering van de bedragen. Hierdoor blijft de waarde van de individuele inkomenstoeslag zoveel mogelijk in lijn met de prijsontwikkelingen. De bedragen worden jaarlijks aangepast aan de consumentenprijsindex en vervolgens naar boven afgerond op vijf euro.

**Artikel 7.2 Overige inkomensondersteunende voorzieningen**
Naast de individuele inkomenstoeslag kan het college andere vormen van inkomensondersteuning verstrekken. Hiermee kan de gemeente inspelen op specifieke situaties waarin aanvullende financiële ondersteuning wenselijk is.

De verordening bevat hiervoor bewust geen uitputtende regeling. De concrete voorzieningen en de voorwaarden waaronder deze worden verstrekt, zijn opgenomen in de beleidsregel Werk en Inkomen gemeente Peel en Maas. Hierdoor kan het college sneller inspelen op ontwikkelingen in wetgeving, maatschappelijke omstandigheden en uitvoeringspraktijk, zonder dat de verordening hoeft te worden gewijzigd.

Deze bepaling past binnen het uitgangspunt van maatwerk. Het biedt ruimte om inkomensondersteuning af te stemmen op de ondersteuningsbehoefte van inwoners, binnen de kaders van het gemeentelijke beleid.

## Hoofdstuk 8 Toezicht, handhaving en rechtmatigheid

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het college toeziet op een rechtmatige uitvoering van de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en deze verordening. Daarbij gaat het zowel om het voorkomen van misbruik en oneigenlijk gebruik als om het bevorderen van naleving van rechten en plichten.

Het college streeft naar een aanpak waarin dienstverlening, preventie, vertrouwen en handhaving met elkaar in balans zijn. Daarbij worden de uitgangspunten van zorgvuldigheid, evenredigheid en de menselijke maat betrokken.

De verordening bevat de hoofdlijnen van het beleid. De verdere uitwerking is opgenomen in het gemeentelijke Beleidsplan Toezicht, Handhaving en Rechtmatigheid en de daarop gebaseerde uitvoeringsregels.

### Artikel 8.1 Beleidskader toezicht, handhaving en rechtmatigheid

Dit artikel legt vast dat het college verantwoordelijk is voor een rechtmatige uitvoering van de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004 (Bbz) en deze verordening. Rechtmatigheid betekent dat uitkeringen, voorzieningen en andere vormen van ondersteuning worden verstrekt volgens de geldende wet- en regelgeving en alleen aan personen die daarvoor in aanmerking komen.

Het tweede lid benadrukt dat toezicht en handhaving meer omvatten dan controle alleen. Het college zet ook in op goede dienstverlening, duidelijke voorlichting en preventie. Door inwoners tijdig te informeren over hun rechten en verplichtingen kan worden voorkomen dat fouten ontstaan of regels onbedoeld niet worden nageleefd. Deze benadering sluit aan bij de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans, waarin naast toezicht en naleving ook aandacht bestaat voor vertrouwen, begrijpelijke dienstverlening en de menselijke maat.

Het derde lid bepaalt dat het college handelt volgens de visie en uitgangspunten die zijn vastgelegd in het gemeentelijke beleidsplan en het uitvoeringsplan voor toezicht, handhaving en rechtmatigheid. Daarmee wordt gezorgd voor een samenhangende en herkenbare aanpak binnen de gemeente.

### Artikel 8.2 Toezicht en rechtmatigheid

Dit artikel beschrijft op welke wijze het college toezicht houdt op de rechtmatige uitvoering van de wet en deze verordening. Het college controleert of verstrekte uitkeringen, voorzieningen en inkomensondersteunende regelingen terecht zijn verleend en of deze nog steeds rechtmatig worden verstrekt.

Bij dergelijke onderzoeken kan het college beoordelen of de gegevens die van belang zijn voor het recht op ondersteuning juist en volledig zijn. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op wijzigingen in inkomen, vermogen, woon- of leefsituatie of andere omstandigheden die van invloed zijn op het recht op ondersteuning.

Voorbeeld
Als uit een signaal blijkt dat het inkomen van een uitkeringsgerechtigde mogelijk is gewijzigd, kan het college onderzoeken of de verstrekte uitkering nog overeenkomt met de actuele situatie. Op basis van de uitkomst van dat onderzoek kan het recht op uitkering worden voortgezet, gewijzigd of beëindigd.

Voor het uitvoeren van toezicht maakt het college gebruik van de bevoegdheden die de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht en andere wettelijke regelingen bieden. Het toezicht vindt daarbij plaats binnen de grenzen van de wet en met inachtneming van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur.

### Artikel 8.3 Beleidsregels handhaving en rechtmatigheid

Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om beleidsregels vast te stellen voor de uitvoering van toezicht, handhaving en rechtmatigheid. De verordening bevat de hoofdlijnen van het beleid. De verdere uitwerking kan plaatsvinden in beleidsregels, zodat het college kan inspelen op ontwikkelingen in wetgeving, rechtspraak en uitvoeringspraktijk.

De beleidsregels kunnen onder meer gaan over de toepassing van wettelijke verplichtingen en over de gevolgen van het niet of niet volledig naleven daarvan. Ook kunnen hierin nadere regels worden opgenomen over de inlichtingenplicht, terugvordering, verhaal, invordering, toezicht, fraudepreventie en bestuurlijke boetes.

Het derde lid maakt duidelijk dat beleidsregels nooit buiten de wettelijke kaders kunnen treden. Het college blijft gebonden aan de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht en andere toepasselijke wet- en regelgeving. Beleidsregels dienen daarom als hulpmiddel voor een consistente en zorgvuldige uitvoering, maar kunnen geen wettelijke rechten of verplichtingen wijzigen.

Voorbeeld
Het college kan in beleidsregels vastleggen hoe onderzoeken naar de rechtmatigheid van uitkeringen worden uitgevoerd en welke werkwijze wordt gevolgd bij vermoedens van schending van de inlichtingenplicht. Hierdoor ontstaat duidelijkheid voor zowel medewerkers als betrokkenen.

## Hoofdstuk 9 Maatregelen

Dit hoofdstuk bevat regels voor situaties waarin een inwoner met een uitkering zijn verplichtingen niet nakomt. Een maatregel is bedoeld om de inwoner te stimuleren zijn verplichtingen alsnog na te komen. Een maatregel is geen straf, maar heeft als doel deelname aan werk en participatie te bevorderen.

De verordening sluit aan bij de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans. Daarom houdt het college bij het opleggen van een maatregel rekening met de persoonlijke omstandigheden van de inwoner, de mate van verwijtbaarheid en de gevolgen van de maatregel. Maatwerk, evenredigheid en de menselijke maat staan daarbij centraal.

In dit hoofdstuk zijn vooral regels opgenomen over tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. Het gaat daarbij om situaties waarin een inwoner door eigen handelen of nalaten eerder, langer of voor een hoger bedrag een beroep moet doen op een uitkering.

### Artikel 9.1 Doel en beginselen van de maatregel

Dit artikel beschrijft wanneer het college een maatregel oplegt en welke uitgangspunten daarbij gelden. Een maatregel kan worden opgelegd als een persoon met een uitkering verwijtbaar een wettelijke verplichting of een door het college opgelegde verplichting niet nakomt.

Het doel van een maatregel is om de persoon te stimuleren zijn verplichtingen alsnog na te komen en om deelname aan werk, participatie en zelfredzaamheid te bevorderen. De maatregel heeft daarmee een herstellend karakter en is niet bedoeld als straf. Dit sluit aan bij de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans, waarin meer aandacht bestaat voor de persoonlijke situatie van de persoon en het beoogde doel van de ondersteuning.

Bij het opleggen van een maatregel houdt het college rekening met de beginselen van evenredigheid, maatwerk en de menselijke maat. Dit betekent dat niet alleen wordt gekeken naar de gedraging zelf, maar ook naar de omstandigheden van de persoon, de gevolgen van de maatregel en de mate waarin de gedraging de persoon kan worden verweten.

Voorbeeld
Een persoon verschijnt niet op een afspraak met de gemeente omdat hij onverwacht in het ziekenhuis is opgenomen. Omdat de persoon hiervan geen verwijt kan worden gemaakt, legt het college geen maatregel op.

Het vierde lid legt vast dat geen maatregel wordt opgelegd als iedere vorm van verwijtbaarheid ontbreekt. Als een persoon redelijkerwijs niets kan worden verweten, ontbreekt de grondslag voor het opleggen van een maatregel.

### Artikel 9.2 Toepassingsbereik

Dit artikel beschrijft op welke gedragingen de bepalingen over maatregelen in deze verordening van toepassing zijn. Daarmee wordt duidelijk in welke situaties het college een maatregel kan opleggen.

Het eerste onderdeel heeft betrekking op het niet nakomen van verplichtingen die voortvloeien uit de Participatiewet, voor zover de wet niet zelf al regelt welke gevolgen aan die gedraging zijn verbonden. Op enkele wettelijke verplichtingen, zoals de inlichtingenplicht, zijn afzonderlijke wettelijke sanctieregels van toepassing. Deze vallen daarom buiten het bereik van deze verordening.

Onderdeel b ziet op situaties waarin sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. Het gaat daarbij om situaties waarin een persoon door eigen handelen of nalaten eerder, langer of voor een hoger bedrag een beroep moet doen op een uitkering. De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in artikel 9.7 van deze verordening.

De onderdelen c en d hebben betrekking op personen die een uitkering ontvangen op grond van de IOAW of de IOAZ. Ook voor deze regelingen geldt dat het niet nakomen van bepaalde verplichtingen aanleiding kan zijn voor het opleggen van een maatregel. Daarmee wordt aangesloten bij het uitgangspunt dat voor alle uitkeringsregelingen binnen het werk- en inkomensdomein vergelijkbare regels gelden voor het naleven van verplichtingen.

Voorbeeld
Een persoon met een bijstandsuitkering weigert zonder geldige reden mee te werken aan een re-integratievoorziening die gericht is op het vinden van werk. Omdat het gaat om het niet nakomen van een verplichting waarvoor de wet niet zelf een afzonderlijke sanctie voorschrijft, kan deze verordening van toepassing zijn. Het college beoordeelt vervolgens of een maatregel passend is.

Dit artikel bepaalt uitsluitend op welke gedragingen de verordening van toepassing is. Of in een concreet geval daadwerkelijk een maatregel wordt opgelegd, hangt af van de omstandigheden van het geval, de mate van verwijtbaarheid en de afweging die het college op grond van deze verordening maakt. Daarbij houdt het college rekening met de beginselen van maatwerk, evenredigheid en de menselijke maat.

**Artikel 9.3 Redelijke termijn bij oplegging maatregel**
Dit artikel regelt dat het college voortvarend handelt bij het opleggen van een maatregel. Een persoon moet binnen een redelijke termijn duidelijkheid krijgen over de gevolgen van een gedraging. Naarmate meer tijd verstrijkt tussen de gedraging en het opleggen van een maatregel, neemt het corrigerende effect daarvan af.

De termijn begint op het moment dat het college bekend wordt met feiten of omstandigheden die aanleiding kunnen geven tot het opleggen van een maatregel. Daarbij kan het gaan om informatie die door de persoon zelf is verstrekt of om signalen uit administraties die voor het college toegankelijk zijn.

Voorbeeld
Tijdens een controle ontvangt het college een signaal dat een persoon een verplichting mogelijk niet is nagekomen. Het college onderzoekt de situatie en besluit binnen enkele maanden of een maatregel wordt opgelegd. Als het college pas na meer dan zes maanden actie onderneemt terwijl alle relevante informatie al beschikbaar was, is in beginsel geen sprake meer van een redelijke termijn.

Het artikel bepaalt dat in ieder geval geen sprake meer is van een redelijke termijn als meer dan zes maanden zijn verstreken nadat het college bekend is geworden met deze feiten of omstandigheden.

**Artikel 9.4 Zienswijze**
Voordat een maatregel wordt opgelegd, krijgt de persoon de gelegenheid om zijn zienswijze te geven. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het beginsel van een zorgvuldige voorbereiding van besluiten. De persoon kan uitleg geven over de omstandigheden van het geval of informatie verstrekken die van belang is voor de beoordeling van de verwijtbaarheid.

Het college maakt in het voornemen duidelijk waarom een maatregel wordt overwogen en welke gevolgen deze kan hebben. Hierdoor weet de persoon waarover hij een zienswijze kan geven.

Voorbeeld
Het college is van plan een maatregel op te leggen omdat een persoon zonder geldige reden niet is verschenen op een verplichte afspraak. Voordat een besluit wordt genomen, krijgt de persoon de gelegenheid om uit te leggen waarom hij niet aanwezig was. Deze uitleg wordt meegenomen bij de beoordeling van de maatregel.
In bepaalde situaties kan het college afzien van een nieuwe zienswijzeprocedure. Dat is bijvoorbeeld mogelijk als de persoon al eerder de gelegenheid heeft gehad om zijn zienswijze te geven en er geen nieuwe feiten of omstandigheden zijn, of wanneer de persoon aangeeft hiervan geen gebruik te willen maken.

**Artikel 9.5 Inhoud**
Dit artikel bepaalt welke onderdelen in een besluit tot het opleggen van een maatregel moeten worden opgenomen. Het besluit moet duidelijk maken waarom een maatregel wordt opgelegd, hoelang deze duurt en wat de financiële gevolgen zijn.

Voorbeeld
In het besluit tot oplegging van een maatregel vermeldt het college welke verplichting niet is nagekomen, hoelang de maatregel duurt en hoe hoog de verlaging van de uitkering is. Ook wordt uitgelegd welke persoonlijke omstandigheden zijn meegewogen bij het nemen van het besluit.

Daarnaast moet het college motiveren hoe rekening is gehouden met de individuele omstandigheden van de persoon. Hiermee wordt invulling gegeven aan de uitgangspunten van maatwerk, evenredigheid en de menselijke maat.

**Artikel 9.6 Tenuitvoerlegging**
Dit artikel regelt wanneer een maatregel wordt uitgevoerd. Uitgangspunt is dat de maatregel wordt toegepast vanaf de maand die volgt op de bekendmaking van het besluit. Hierdoor is voor de persoon duidelijk wanneer de maatregel ingaat.

Voorbeeld
Het college legt in april een maatregel op. De maatregel wordt dan in beginsel uitgevoerd vanaf mei, de maand die volgt op de bekendmaking van het besluit. Alleen als de omstandigheden daarom vragen, kan van dit uitgangspunt worden afgeweken.

Het college kan hiervan afwijken als de omstandigheden van het geval daarom vragen of als uitvoering op het gebruikelijke moment niet mogelijk is. De verordening biedt daarvoor verschillende mogelijkheden. Het college maakt daarbij steeds een zorgvuldige afweging en houdt rekening met de persoonlijke situatie van de persoon.

**Artikel 9.7 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid**
Dit artikel werkt het begrip tekortschietend besef van verantwoordelijkheid nader uit. Hiervan is sprake als een persoon door eigen handelen of nalaten eerder, langer of voor een hoger bedrag een beroep moet doen op bijstand.

De opsomming in dit artikel bevat voorbeelden van situaties waarin daarvan in ieder geval sprake kan zijn. Het gaat onder meer om het verwijtbaar verliezen van arbeid, het niet tijdig aanvragen van een voorliggende voorziening, het onverantwoord besteden van inkomen of vermogen of het afzien van inkomsten waarop aanspraak kan worden gemaakt.

De beoordeling blijft altijd afhankelijk van de omstandigheden van het individuele geval. Het college onderzoekt steeds of de gedraging de persoon daadwerkelijk kan worden verweten en welke gevolgen deze heeft gehad voor het beroep op bijstand.

Voorbeeld
Een persoon zegt zelf zijn baan op zonder dat daarvoor een gegronde reden bestaat en vraagt korte tijd later een bijstandsuitkering aan. Het college kan beoordelen of hierdoor sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid.

**Artikel 9.8 Berekening hoogte en duur van de maatregel**
Dit artikel bevat de uitgangspunten voor de hoogte en duur van een maatregel wanneer sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen het verwijtbaar niet behouden van arbeid en andere gedragingen die leiden tot een onnodig beroep op bijstand.

Het artikel bevat standaardmaatregelen, maar deze zijn niet absoluut. Het college kan de maatregel verlagen of matigen als de omstandigheden van het geval daarom vragen.

Lid 4 geeft het college de mogelijkheid om bij een eerste, minder ernstig verwijtbaar geval met een schriftelijke waarschuwing te volstaan. De waarschuwing telt mee bij herhaling en kan dus gevolgen hebben voor een latere maatregel. De waarschuwing moet daarom via een beschikking worden gegeven.

Hiermee wordt aangesloten bij de uitgangspunten van de Participatiewet in Balans, waarin meer ruimte bestaat voor maatwerk en evenredigheid.

Voorbeeld
Een persoon doet verwijtbaar geen beroep op een voorliggende voorziening waarop recht bestaat. Hierdoor moet gedurende een bepaalde periode bijstand worden verstrekt terwijl dit voorkomen had kunnen worden. Het college bepaalt vervolgens de hoogte en duur van de maatregel met toepassing van dit artikel en houdt daarbij rekening met alle relevante omstandigheden.

Bij herhaling van vergelijkbaar gedrag binnen twaalf maanden kan de duur van de maatregel worden verhoogd.

**Artikel 9.9 Individualisering**
Dit artikel benadrukt dat het college niet uitsluitend uitgaat van de standaardmaatregelen uit artikel 9.8. Het college moet altijd beoordelen of de persoonlijke omstandigheden aanleiding geven om van die standaard af te wijken.

Bij deze beoordeling kijkt het college onder meer naar de gezondheid van de persoon, de gezins- en leefsituatie, de aanwezigheid van kinderen, de mate van verwijtbaarheid en de gevolgen voor de bestaanszekerheid. Ook kan een verband met psychische problematiek of schuldenproblematiek worden betrokken bij de beoordeling.

Voorbeeld
Een persoon komt een verplichting niet na, maar blijkt op dat moment te kampen met ernstige gezondheidsproblemen. Het college betrekt deze omstandigheden bij de beoordeling en kan besluiten de maatregel te verlagen of anders vorm te geven dan volgens de standaardregeling het geval zou zijn

Dit artikel geeft uitvoering aan de beginselen van maatwerk, evenredigheid en de menselijke maat die in deze verordening zijn vastgelegd. De gemaakte afweging wordt vastgelegd in het besluit.

**Artikel 9.10 Heroverweging**
Dit artikel regelt dat een opgelegde maatregel opnieuw wordt beoordeeld. Het college onderzoekt uiterlijk twee maanden na het opleggen van de maatregel of de situatie aanleiding geeft om deze te wijzigen of te beëindigen.

Bij de heroverweging wordt gekeken naar het gedrag van de persoon na het opleggen van de maatregel en naar de actuele omstandigheden. Wanneer blijkt dat de persoon zijn gedrag heeft verbeterd, kan het college de maatregel verlagen of beëindigen.

Voorbeeld
Een persoon krijgt een maatregel opgelegd omdat afspraken over deelname aan werk niet zijn nagekomen. Enkele weken later blijkt dat de persoon inmiddels volledig meewerkt aan het afgesproken traject. Bij de heroverweging kan het college besluiten de maatregel te verlagen of te beëindigen.

Deze bepaling sluit aan bij het uitgangspunt dat maatregelen gericht zijn op gedragsverandering en niet op bestraffing.

**Artikel 9.11 Beleidsregels maatregelen**
Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om beleidsregels vast te stellen over de uitvoering van maatregelen. De verordening bevat de hoofdlijnen van het beleid. In beleidsregels kan het college nadere invulling geven aan de beoordeling en toepassing van maatregelen.

De beleidsregels kunnen bijvoorbeeld duidelijk maken welke omstandigheden aanleiding kunnen zijn om een maatregel te verlagen, te matigen of achterwege te laten. Ook kunnen zij regels bevatten over de uitvoering en verrekening van maatregelen.

Voorbeeld
Het college kan in beleidsregels vastleggen welke omstandigheden kunnen leiden tot matiging van een maatregel, bijvoorbeeld wanneer sprake is van beperkte verwijtbaarheid of bijzondere persoonlijke omstandigheden. Hierdoor ontstaat duidelijkheid voor zowel medewerkers als personen die een uitkering ontvangen.

Het vaststellen van beleidsregels draagt bij aan een consistente uitvoering van de verordening en bevordert de rechtsgelijkheid tussen vergelijkbare situaties. Daarbij blijft het college gehouden om in individuele gevallen maatwerk toe te passen wanneer de omstandigheden daarom vragen.

## Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Dit hoofdstuk bevat bepalingen die nodig zijn voor de toepassing en invoering van deze verordening. Het gaat onder meer om regels voor situaties waarin de verordening niet voorziet, de mogelijkheid om in bijzondere gevallen af te wijken van de verordening, het overgangsrecht en de inwerkingtreding van de nieuwe regeling.

Daarnaast regelt dit hoofdstuk welke bestaande verordeningen komen te vervallen. Daarmee worden verschillende bestaande regelingen op het gebied van werk en inkomen samengebracht in één verordening.

De bepalingen in dit hoofdstuk dragen bij aan een zorgvuldige uitvoering van de verordening en aan een duidelijke overgang van de oude naar de nieuwe regelgeving.

### Artikel 10.1 Hardheidsclausule en beleidsregels

Dit artikel geeft het college ruimte om de verordening goed uit te voeren.
Het eerste lid bepaalt dat het college beslist in situaties waarin de verordening geen regeling bevat.

Het tweede lid maakt het mogelijk om beleidsregels vast te stellen. Hiermee kan het college uitleggen hoe bepalingen uit deze verordening in de praktijk worden toegepast.

Het derde lid bevat de hardheidsclausule. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de verordening als toepassing daarvan leidt tot een onredelijke uitkomst voor de inwoner. Het gaat om uitzonderlijke situaties waarin maatwerk nodig is.

### Artikel 10.2 Overgangsrecht

Dit artikel regelt welk recht van toepassing is op situaties die al bestaan op het moment dat deze verordening in werking treedt. Het overgangsrecht voorkomt dat lopende aanvragen, voorzieningen en procedures automatisch onder nieuwe regels vallen. Daarmee wordt de rechtszekerheid van inwoners gewaarborgd.

Eerste lid
Voor aanvragen die zijn ingediend vóór de datum waarop deze verordening in werking treedt, blijft de regelgeving gelden die van kracht was op het moment van indiening van de aanvraag. Hierdoor worden aanvragen beoordeeld volgens de regels waarmee de aanvrager rekening mocht houden toen de aanvraag werd ingediend. Als toepassing van deze verordening gunstiger uitpakt voor de aanvrager, kan het college besluiten de nieuwe verordening toepassen.

Voorbeeld
Een inwoner vraagt een voorziening aan in december 2026. De nieuwe verordening treedt in werking op 1 januari 2027. De aanvraag wordt beoordeeld volgens de regels die golden in december 2026. Als de nieuwe verordening voor de inwoner gunstiger is, kan het college ervoor kiezen de nieuwe regels toe te passen.

Tweede lid
Voor lopende re-integratietrajecten en al toegekende voorzieningen blijft de regelgeving gelden die van toepassing was op het moment van toekenning. Hiermee wordt voorkomen dat tijdens een lopend traject de voorwaarden of rechten tussentijds veranderen. Ook hier geldt dat toepassing van deze verordening mogelijk is als dit gunstiger is voor de belanghebbende.

Voorbeeld
Een inwoner neemt deel aan een scholingstraject dat is toegekend onder de oude verordening. Het traject loopt nog door nadat de nieuwe verordening in werking is getreden. Het traject wordt voortgezet volgens de oude regels, tenzij de nieuwe verordening voor de inwoner gunstiger is.

Derde lid
Voor bezwaar- en beroepsprocedures die al zijn gestart vóór de inwerkingtreding van deze verordening, blijft de regelgeving gelden die van toepassing was op het moment waarop het primaire besluit is genomen. Op die manier wordt een besluit beoordeeld aan de hand van het recht dat gold toen het besluit werd genomen. Ook hierbij geldt de uitzondering dat de nieuwe verordening kan worden toegepast als deze gunstiger is voor de belanghebbende.

Voorbeeld
Een inwoner maakt bezwaar tegen een besluit dat is genomen onder de oude verordening. Tijdens de bezwaarprocedure treedt de nieuwe verordening in werking. Het bezwaar wordt beoordeeld op basis van de oude verordening. Als toepassing van de nieuwe verordening gunstiger is voor de inwoner, kan het college hiermee rekening houden.

Algemeen
De in dit artikel opgenomen uitzondering "tenzij toepassing van deze verordening gunstiger is" biedt het college ruimte om inwoners niet onnodig te benadelen door de overgang naar nieuwe regelgeving. Daarmee sluit het artikel aan bij de uitgangspunten van maatwerk, evenredigheid en de menselijke maat die in deze verordening centraal staan.

**Artikel 10.3 Intrekken bestaande verordeningen**
Met de inwerkingtreding van deze verordening vervallen de bestaande verordeningen op het gebied van werk en inkomen.

Hiermee worden verschillende regelingen samengebracht in één verordening. Dat zorgt voor meer overzicht en samenhang voor inwoners, uitvoerders, het college en de gemeenteraad.

Ook wordt voorkomen dat oude en nieuwe regels naast elkaar blijven bestaan.

**Artikel 10.4 Inwerkingtreding en citeertitel**
Dit artikel regelt wanneer de verordening van kracht wordt en onder welke naam deze wordt aangehaald.

Vanaf de datum van inwerkingtreding geldt deze verordening als het juridische kader voor de uitvoering van de gemeentelijke taken op het gebied van werk en inkomen.

De citeertitel maakt duidelijk hoe naar deze verordening kan worden verwezen in besluiten, beleidsregels en andere officiële documenten.