Zaaknummer: Z24144326

Verordening van de raad van de gemeente Edam-Volendam over uitvoering van de Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Edam-Volendam)

De raad van de gemeente Edam-Volendam;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 3 november 2026, nr. Z24144326;

gelet op artikelen 149 en 156 van de Gemeentewet, de artikelen 8, eerste lid, aanhef en onder a en c, 8a, 8b en 10b, zevende lid, van de Participatiewet, artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

gezien het advies van het cliëntpanel Participatiewet;

B E S L U I T :

vast te stellen de volgende **Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Edam-Volendam.**

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

PARAGRAAF 1.1. DEFINITIES

Artikel 1.1.1 Definities

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet verder worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
   - Bbz2004: Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004;
   - college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Edam-Volendam;
   - De Toegang: de plek waar algemeen toegankelijke individuele ondersteuning geboden wordt bij vragen en problemen op diverse levensgebieden;
   - gemeente: gemeente Edam-Volendam;
   - IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
   - IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
   - raad: de gemeenteraad van gemeente Edam-Volendam;
   - Sociale Basis: het fundament van gemeenschapswelzijn dat door inwoners, verenigingen en vrijwilligers zelf wordt gedragen en door de gemeente wordt ondersteund met algemene ontmoetingsactiviteiten en preventieve trainingen;
   - UWV: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;

- wet: Participatiewet;
- Wmo: Wet maatschappelijke ondersteuning 2015.

Hoofdstuk 2. Hulp bij het vinden en behouden van werk

PARAGRAAF 2.1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 2.1.1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, of artikel 7a, eerste lid, van de wet;
- het vinden en behouden van werk: arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 6, aanhef en onderdeel b, van de wet;
- mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- persoonlijke ondersteuning bij werk: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de wet;
- structurele functionele beperking: beperking als gevolg van ziekte of gebrek die structureel is, zoals bedoeld in het meest recente Protocol Voorzieningen van UWV.

Artikel 2.1.2 Afbakening Subsidieplafonds en algemene subsidieverordening

1. Het college kan een subsidieplafond vaststellen voor subsidies bedoeld in artikel 2.2.9, welke zal gelden als weigeringsgrond volgens artikel 4:25 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. De geldende Algemene subsidieverordening Edam-Volendam is niet van toepassing op subsidies zoals bedoeld in dit hoofdstuk.

Artikel 2.1.3 Aanbod en aanvraag ondersteuning op maat

1. Het college onderzoekt:
   a. in hoeverre ondersteuning bij het vinden en behouden van werk nodig is; en
   b. overeenkomstig artikel 10, vierde lid, van de wet, of het aanbieden van een voorziening binnen de kaders van dit hoofdstuk noodzakelijk is.
2. Bij de beoordeling die volgt uit het vorige lid past het college maatwerk toe (ondersteuning op maat). Het college houdt daarbij in ieder geval rekening met:
   a. de individuele mogelijkheden, belemmeringen en eventuele psychische, verstandelijke, lichamelijke of andere functionele beperkingen;
   b. de individuele capaciteiten, competenties en wensen;
   c. de individuele omstandigheden, waaronder zorgtaken, zoals de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar en de noodzaak tot het verrichten van mantelzorg, of bijvoorbeeld het wel of niet hebben van een sociaal netwerk;
   d. andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein of daarbuiten beschikbaar zijn; en
   e. de doelmatigheid en proportionaliteit met het oog op het vinden en behouden van werk, waarmee wordt bedoeld dat het aanbod niet langer en duurder is dan nodig en de inzet in verhouding staat tot het gewenste resultaat.

3. Het college stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af op lopende of mogelijke voorzieningen op grond van andere (wettelijke) regelingen zodat het optimaal bijdraagt aan integrale ondersteuning van de persoon, ook bij belangrijke overgangsmomenten. Dit wordt opgenomen in het plan van aanpak.
4. Het college kan personen ook bemiddelen, toeleiden of verwijzen naar bestaande, niet uit dit hoofdstuk voortvloeiende, voorzieningen of organisaties en hierover waar nodig afspraken vastleggen in het plan van aanpak.
5. Het college kan voor personen uit de doelgroep die eenzelfde voorziening nodig hebben voorzieningen in groepsverband uitvoeren of laten uitvoeren.
6. Een aanvraag als bedoeld in artikel 10, vijfde lid, van de wet voor ondersteuning op maat wordt ingediend via een door het college vastgesteld (digitaal) formulier.

Artikel 2.1.4 Geen aanbod, weigering of beëindiging van ondersteuning en voorzieningen

1. Het college biedt geen ondersteuning bij het vinden en behouden van werk, dan wel voorziening, of kan deze weigeren als:
   a. de persoon waarvoor de ondersteuning, dan wel voorziening zou worden geboden niet tot de doelgroep behoort;
   b. de persoon onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op ondersteuning, dan wel voorziening;
   c. de noodzaak voor ondersteuning bij het vinden en behouden van werk naar het oordeel van het college ontbreekt;
   d. de noodzaak voor een voorziening naar het oordeel van het college ontbreekt;
   e. er door of voor de persoon een beroep kan worden gedaan op een andere passende (algemene) voorziening of (wettelijke) regeling, waarmee een oplossing kan worden gevonden voor de ondersteuningsvraag;
   f. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan het vinden en behouden van werk; of
   g. er niet wordt voldaan aan de voorwaarden die in de wet en dit hoofdstuk worden gesteld om in aanmerking te komen voor een specifieke voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet of de artikelen 13 en 37 van de IOAW of IOAZ niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in dit hoofdstuk genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer voldoende bijdraagt aan het op korte termijn vinden en behouden van werk;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
   f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening; of
   g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in de wet en dit hoofdstuk worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

PARAGRAAF 2.2. VOORZIENINGEN EN SPECIFIEKE BEPALINGEN

Artikel 2.2.1 Maatschappelijke participatie gericht op het vinden en behouden van werk

1. Bij maatschappelijke participatie gaat het om het verrichten van onbeloonde activiteiten als bedoeld in artikel 6, aanhef en onderdeel c, van de wet.
2. Het doel van maatschappelijke participatie bedoeld in dit artikel is door mee te doen aan het maatschappelijk leven de kans op het vinden en behouden van werk te vergroten.
3. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteunen met zowel een aanbod tot maatschappelijke participatie als bij een eigen initiatief van de persoon, wanneer er op enig moment zicht is op het vinden en behouden van werk. Wanneer dit op het moment van beoordeling niet zo is, gelden de bepalingen uit hoofdstuk 3.
4. De ondersteuning kan bestaan uit:
   a. het verstrekken van informatie en advies over participatiemogelijkheden, het motiveren en ondersteunen van de persoon bij het zetten van stappen richting het vinden en behouden van werk of het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen;
   b. het toeleiden dan wel verwijzen naar of het aanbieden van (bestaande) activiteiten of ondersteuning, zoals:
      i. activiteiten die vanuit de Sociale Basis worden georganiseerd;
      ii. begeleiding naar activiteiten of andere ondersteuning die vanuit De Toegang wordt geboden;
      iii. vrijwilligersactiviteiten;
      iv. activiteiten in de wijk of buurt, zoals bij de bibliotheek;
   c. het toeleiden dan wel verwijzen naar of het aanbieden van voorzieningen gericht op het vinden en behouden van werk, zoals (taal)scholing of een sollicitatietraining.
5. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat het college maatschappelijke participatie als bedoeld in dit artikel alleen aanbiedt dan wel ondersteunt bij een eigen initiatief van de persoon wanneer het geen belemmering vormt voor betaald werk, geen oneerlijke concurrentie veroorzaakt en niet leidt tot het verlies van banen voor anderen.

Artikel 2.2.2 Scholing en premie bij een participatieplaats

1. Een participatieplaats is een werkplek waar onbeloond, maar met behoud van de bijstandsuitkering, additionele werkzaamheden worden verricht, zoals bedoeld in artikel 10a, eerste en tweede lid, van de wet. Hierbij staan niet de werkzaamheden centraal, maar het opdoen van ervaring met werken.
2. Het doel van een participatieplaats is personen die nog niet bemiddelbaar zijn werkervaring op te laten doen en daarmee de kans op het vinden en behouden van werk te vergroten.
3. Onverminderd artikel 10a van de wet en artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat het college de persoon die algemene bijstand ontvangt alleen plaatst als:
   a. hierdoor geen andere werknemers bij dezelfde organisatie hun baan verliezen of mislopen en er geen oneerlijke concurrentie ontstaat met andere organisaties; en
   b. een schriftelijke overeenkomst is ondertekend door de gemeente, de organisatie waar de additionele werkzaamheden worden verricht en de persoon die deze gaat verrichten, welke bijdraagt aan duidelijkheid over de verhoudingen en verwachtingen tussen de partijen.
4. In de overeenkomst worden in ieder geval de volgende onderdelen opgenomen:
   a. welke activiteiten (additionele werkzaamheden) zullen worden verricht;
   b. de wijze waarop de begeleiding vanuit de organisatie plaatsvindt;
   c. de duur van de participatieplaats; en
   d. het aantal uren per week waarin de activiteiten zullen worden verricht.
5. Bij het aanbieden van scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet gaat het om scholing als bedoeld in artikel 2.2.4, die naast of op de participatieplaats kan worden gevolgd.

6. De premie bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet is maximaal € 300 per zes maanden bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week en bedoeld om de persoon met algemene bijstand er financieel op vooruit te laten gaan. Bij een lager gemiddelde en afwezigheid zonder goede reden wordt de premie naar rato berekend. De premie wordt achteraf uitbetaald.
7. Om in aanmerking te komen voor de premie, verricht de persoon in zes maanden gemiddeld minimaal acht uur per week onbeloond additionele werkzaamheden en werkt deze voldoende mee aan het vergroten van de kans op het vinden en behouden van werk.
8. Als de persoon scholing volgt naast de participatieplaats, worden deze uren betrokken bij de berekening van de gemiddelde arbeidsduur die nodig is om het recht op de premie en de hoogte daarvan vast te stellen.

Artikel 2.2.3 Werkervaringsplaats

1. Een werkervaringsplaats biedt de mogelijkheid om werknemersvaardigheden aan te leren, zoals op tijd komen, het wennen aan een werkritme, samenwerken met collega's en omgaan met gezag, of om specifieke kennis en ervaring uit te breiden zoals bij een (snuffel)stage. De werkervaringsplaats betreft geen arbeidsovereenkomst en is daar ook niet verplicht aan gekoppeld. Een werkervaringsplaats is ook geen proefplaats.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het vergroten van de kans op het vinden en behouden van werk door:
   a. het opdoen van specifieke werkervaring (vergelijkbaar met een stage); of
   b. het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college kan een persoon uit de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden wanneer deze:
   a. een afstand tot de arbeidsmarkt heeft, bijvoorbeeld door langdurige werkloosheid; en/of
   b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of in een specifieke sector.
4. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat het college de persoon alleen plaatst als:
   a. hierdoor geen andere werknemers bij dezelfde organisatie hun baan verliezen of mislopen en er geen oneerlijke concurrentie ontstaat met andere organisaties; en
   b. een schriftelijke werkervaringsplaatsovereenkomst is ondertekend door de gemeente, de werkervaringsplaats organisatie en de persoon uit de doelgroep, welke bijdraagt aan duidelijkheid over de verhoudingen en verwachtingen tussen de partijen.
5. In de werkervaringsplaatsovereenkomst worden in ieder geval de volgende onderdelen opgenomen:
   a. het doel van de werkervaringsplaats en de bijbehorende persoonlijke leerdoelen;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
   c. welke activiteiten zullen worden verricht;
   d. de duur van de werkervaringsplaats; en
   e. het aantal uren per week waarin de activiteiten zullen worden verricht.
6. Een werkervaringsplaats duurt maximaal zes maanden.
7. Het college kan de werkervaringsplaats in bijzondere gevallen eenmalig verlengen met maximaal zes maanden. Hierbij kan het gaan om verlenging:
   a. vanwege een substantiële ziekteperiode; of
   b. wanneer de omvang van de werkzaamheden onvoldoende is gebleken en deze in de eerste periode niet kon worden uitgebreid;

   als daardoor het doel van de werkervaringsplaats niet is bereikt en de verwachting is dat dit doel door verlenging van de periode wel kan worden bereikt.

Artikel 2.2.4 Scholing

1. Bij scholing gaat het om kortdurende opleidingen, trainingen, cursussen of daarmee vergelijkbare scholingsmogelijkheden die thuis of op locatie kunnen worden gevolgd.

2. Scholing is bedoeld om:
   a. vaardigheden (skills) te verkrijgen, vergroten, updaten of verdiepen; of
   b. een specifiek(e) certificaat, diploma of verklaring te behalen;
   en daarmee de kans op het vinden en behouden van werk te vergroten.
3. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat het college alleen scholing kan aanbieden aan een persoon uit de doelgroep, wanneer:
   a. scholing noodzakelijk is voor het slagen van het plan van aanpak; en
   b. scholing de kortste weg is naar het vinden en behouden van werk.
   Hierbij spelen aansluiting van de scholing op de arbeidsmarkt, en kans op een baan met deze vorm van scholing als omstandigheden ook een rol.

Artikel 2.2.5 Proefplaats

1. Een proefplaats is een werkplek waar zonder loon, maar met behoud van de bijstandsuitkering voor een beperkte periode werkzaamheden worden verricht, zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder d, van de wet.
2. Het doel van de proefplaats is dat de persoon en de kandidaat werkgever ontdekken of het werk en de werkplek bij de persoon past. En wordt gekeken of er eventueel ondersteuning of voorzieningen nodig zijn om daarmee de kans op het vinden en behouden van werk te vergroten.
3. Tijdens de proefplaats kan een loonwaardemeting worden uitgevoerd.
4. Voor een proefplaats wordt alleen toestemming verleend door het college als:
   a. de persoon tot de werkzaamheden in staat is, bijvoorbeeld gelet op de vaardigheden en capaciteiten van de persoon;
   b. het college verwacht dat de proefplaats bijdraagt aan het vinden en behouden van werk;
   c. hierdoor geen andere werknemers bij dezelfde organisatie hun baan verliezen of mislopen en er geen oneerlijke concurrentie ontstaat met andere organisaties;
   d. de persoon niet al eerder een proefplaats bij deze (kandidaat) werkgever heeft gekregen voor dezelfde werkzaamheden;
   e. de (kandidaat) werkgever de intentie heeft de persoon aansluitend een arbeidsovereenkomst aan te bieden, zonder proeftijd en voor minimaal zes maanden en ten minste hetzelfde aantal uren als de proefplaats; en
   f. de proefplaats noodzakelijk is. Dit is niet het geval als de kans groot is dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor het werk.
5. Het college beoordeelt of de toestemming voor één of twee maanden wordt gegeven.
6. Het college kan toestemming verlenen voor een verlenging met maximaal vier maanden. Hiervoor beoordeelt het college of er bijzondere omstandigheden zijn die dit noodzakelijk maken. De voorwaarden bedoeld in het vierde lid gelden ook bij deze beoordeling.

Artikel 2.2.6 Persoonlijke ondersteuning

1. Bij persoonlijke ondersteuning wordt een persoon die behoort tot de doelgroep op de werkvloer begeleid bij het uitvoeren van werkzaamheden. Ook kunnen collega's en de werkgever worden ondersteund bij het leren samenwerken met, of begeleiden van, de persoon op de werkvloer.
2. Persoonlijke ondersteuning heeft als doel dat de persoon wordt begeleid naar een situatie waarin hij zonder deze voorziening zijn werk kan doen bij een reguliere werkgever of de werkgever zelf in staat is hem (verder) te begeleiden op zijn werkplek.
3. Persoonlijke ondersteuning kan worden gegeven door:
   a. een erkende deskundige als bedoeld in artikel 10, derde lid, onderdeel a, van de wet die in de uitvoeringspraktijk en in dit hoofdstuk een jobcoach wordt genoemd; of
   b. een interne werkbegeleider als bedoeld in artikel 10, derde lid, onderdeel b, van de wet.
4. Er zijn drie soorten jobcoaches:

a. gemeentelijke jobcoach: het gemeentebestuur heeft eigen jobcoaches of de jobcoach is werkzaam bij een gemeenschappelijke regeling of een gezamenlijk uitvoeringsbedrijf waar de gemeente aan deelneemt;
b. externe jobcoach: een zelfstandige jobcoach of de jobcoach die in dienst is bij een extern(e) jobcoach bureau of organisatie; of
c. interne jobcoach: een jobcoach die werkzaam is in een dienstverband bij de werkgever of in opdracht van de werkgever.

5. Het college kan een persoon uit de doelgroep persoonlijke ondersteuning aanbieden wanneer deze:
   a. ook behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, aanhef en onder e, van de wet; of
   b. niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, maar vanwege een structurele functionele beperking van de persoon het wel noodzakelijk is om persoonlijke ondersteuning in te zetten.
6. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 en het vorige lid gelden de volgende voorwaarden om in aanmerking te komen voor persoonlijke ondersteuning:
   a. Zonder persoonlijke ondersteuning kan het doel, bedoeld in het tweede lid, naar oordeel van het college niet worden bereikt (noodzaak).
   b. Er is sprake van:
      i. een proefplaats; of
      ii. een ondertekende arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden, voor minimaal 12 uur per week; of
      iii. een ondertekende arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden, voor minimaal acht uur per week als de persoon nog niet in staat is om minimaal 12 uur per week te werken, maar de verwachting is dat deze zich binnen één jaar naar minimaal 12 uur per week kan ontwikkelen.
   c. Er is een coachingsplan waarin de individuele coachingsdoelen en de daarbij uit te voeren activiteiten met verwachte begeleidingsuren zijn opgenomen. Voor de te bereiken werkdoelen en persoonlijke doelen en de daarbij uit te voeren activiteiten wordt aangesloten bij hetgeen hierover is vastgelegd in de meest recente Beleidsregel Protocol (externe) Jobcoach UWV.
7. De jobcoach of interne werkbegeleider voldoet aantoonbaar aan de volgende, van toepassing zijnde, kwaliteitseis(en):
   a. De gemeentelijke of interne jobcoach:
      heeft hbo werk- en denkniveau en heeft een opleidingsmodule voor jobcoach gevolgd, waarvoor een diploma dan wel certificaat is behaald.
   b. De externe jobcoach:
      is door het UWV erkend voor het uitvoeren van jobcoaching op grond van het meest recente erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning van het UWV.
   c. De interne werkbegeleider:
      i. heeft een training gevolgd om werknemers met beperkingen te begeleiden op de werkplek zoals een ‘Harrie/buddy-training’;
      ii. heeft aantoonbaar ervaring met het geven van werkinstructies en de werkzaamheden die de persoon uitvoert of gaat uitvoeren; en
      iii. krijgt voor een deel van de werkuren vrijstelling om de begeleiding op zich te nemen.
8. De keuze voor de in te zetten vorm van persoonlijke ondersteuning wordt door het college gemaakt na overleg met de (kandidaat) werkgever en de persoon: de (kandidaat) werknemer. Hierbij zijn in ieder geval de volgende factoren van belang:

a. Persoonlijke ondersteuning is een werknemersvoorziening. De voorziening wordt toegekend voor de (kandidaat) werknemer. Deze moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach of interne werkbegeleider, zodat de kans op succes vergroot wordt.
b. Er wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf. Werkgevers hebben de voorkeur dat, wanneer zij meerdere kandidaten van UWV en gemeenten aan het werk hebben, er met één jobcoach wordt gewerkt.
c. De gemeente heeft gemeentelijke jobcoaches, waar mogelijk worden de gemeentelijke jobcoaches bij voorrang ingezet.

9. Persoonlijke ondersteuning kan als voorziening ambtshalve of via een aanvraag ondersteuning op maat worden toegekend. Deze aanvraag kan worden gedaan door een (kandidaat) werknemer of een (kandidaat) werkgever ten behoeve van de (kandidaat) werknemer.
10. Persoonlijke ondersteuning wordt vanaf de ingangsdatum proefplaats of arbeidsovereenkomst ingezet. Wanneer die datum in het verleden ligt, wordt persoonlijke ondersteuning vanaf de aanvraagdatum ingezet.
11. Persoonlijke ondersteuning kan worden toegekend voor:
    a. de duur van een proefplaats;
    b. maximaal zes keer een half jaar bij een arbeidsovereenkomst.
12. Het college kan de maximale periode bedoeld in het elfde lid, onderdeel b, in hele bijzondere gevallen verlengen wanneer:
    a. Persoonlijke ondersteuning nog nodig is om de baan te behouden;
    b. Een duurdere voorziening als beschut werk hiermee wordt voorkomen; en
    c. Het doel bedoeld in het tweede lid naar verwachting nog steeds kan worden bereikt.
13. De ingezette jobcoach of interne werkbegeleider rapporteert over de voortgang en resultaten van de persoonlijke ondersteuning met behulp van het voortgangsrapportageformulier.

Artikel 2.2.6a Intensiteit en maximale kosten van de persoonlijke ondersteuning bij werk

1. Bij een proefplaats geldt dat maximaal vijf uur per maand persoonlijke ondersteuning kan worden aangeboden. Dit is de intensiteit.
2. Voor persoonlijke ondersteuning bij een arbeidsovereenkomst hanteert het college twee verschillende begeleidingsregimes, namelijk licht en midden. Dit is de intensiteit van de persoonlijke ondersteuning die de werknemer naar verwachting nodig heeft, uitgedrukt in een maximum te besteden bedrag per jaar. De intensiteit is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte van de (kandidaat) werknemer die volgt uit het coachingsplan.
3. De maximum te besteden bedragen bedoeld in het tweede lid stemt het college af op de subsidiebedragen die het UWV hanteert bij de begeleidingsregimes licht en midden voor interne jobcoaching. Deze zijn te vinden in het meest recente Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV. De bedragen zijn exclusief eventueel verschuldigde btw en gelden bij een dienstverband van 24 uur of meer per week. Bij een dienstverband van minder dan 24 uur per week worden de bedragen naar rato berekend.
4. Voor een externe jobcoach is het in rekening te brengen uurtarief niet hoger dan de uurvergoeding persoonlijke ondersteuning/jobcoaching die in het meest recente Besluit Normbedragen Voorzieningen UWV is opgenomen.
5. Het college hanteert voor een interne jobcoach of interne werkbegeleider een toereikend uurtarief, dat lager is dan het tarief bedoeld in het vierde lid. Het college draagt zorg voor kenbaarheid van de geldende tarieven of de berekeningswijze daarvan.
6. Het begeleidingsregime volgt uit de combinatie van de ondersteuningsbehoefte van de (kandidaat) werknemer, het maximum te besteden bedrag per jaar zoals bedoeld in het derde lid en het uurtarief zoals bedoeld in het vierde lid. Voor een interne jobcoach of een interne

werkbegeleider wordt in beginsel begeleidingsregime licht als standaard voldoende passend geacht.
7. In beginsel wordt per half jaar geëvalueerd of persoonlijke ondersteuning bij werk nog langer noodzakelijk is. Het college kan echter tussentijds de intensiteit van de persoonlijke ondersteuning bij een arbeidsovereenkomst verhogen of verlagen binnen de actuele periode en binnen het actuele maximumbudget.

Artikel 2.2.6b Subsidie persoonlijke ondersteuning
1. Het college kan op aanvraag van de (kandidaat) werkgever subsidie verlenen voor de inzet van een interne jobcoach of een interne werkbegeleider.
2. De subsidieaanvraag wordt medeondertekend door de (kandidaat) werknemer.
3. De subsidie kan worden aangevraagd vanaf het moment dat de keuze als bedoeld in artikel 2.2.6, achtste lid, ertoe leidt dat de persoonlijke ondersteuning door de werkgever zal worden georganiseerd.
4. In de beschikking tot subsidieverlening neemt het college in ieder geval de hoogte en de duur van de subsidie op.
5. Het college kan nadere regels opstellen voor de uitvoering van dit artikel.

Artikel 2.2.7 Beschut werk
1. Het college biedt de dienstbetrekkingen bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet aan door:
   a. werkgevers in staat te stellen dienstbetrekkingen aan te gaan; of
   b. zelf, al dan niet via inkoop, dienstbetrekkingen aan te gaan indien een aanbod op basis van onderdeel a niet is gelukt.
2. Het college kan, om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, zorgen voor:
   a. werkvoorzieningen als bedoeld in artikel 2.2.10, zoals werkplekaanpassingen;
   b. uitsplitsing van taken, waarbij ook gedacht kan worden aan jobcarving of jobcreation; of
   c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het college kan een werkgever die dienstbetrekkingen aangaat, op aanvraag, subsidie verstrekken voor het organiseren van de beschutte werkplek en de daarbij benodigde begeleiding.
4. Het college stelt nadere regels in de vorm van een subsidieregeling vast ten aanzien van de subsidie genoemd in het vorige lid.
5. Het college realiseert het voorgeschreven aantal dienstbetrekkingen per jaar voor zover hiervoor voldoende indicaties beschut werk zijn afgegeven. Het aantal dienstbetrekkingen dat jaarlijks gerealiseerd moet worden volgt uit de Regeling Participatiewet, IOAW en IOAZ.
6. Een persoon met een indicatie beschut werk aan wie nog geen dienstbetrekking wordt aangeboden, omdat het college het aantal voorgeschreven dienstbetrekkingen voor dat jaar al heeft gerealiseerd, kan het daaropvolgende jaar met voorrang een dienstbetrekking aangeboden krijgen.
7. Wanneer nodig biedt het college passende ondersteuning en voorzieningen aan tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt. Hierbij kan in ieder geval gedacht worden aan voorzieningen uit dit hoofdstuk of (algemene) voorzieningen vanuit de Wmo.

Artikel 2.2.8 Loonkostensubsidie
1. Loonkostensubsidie zoals opgenomen in artikel 10d van de wet is bedoeld om werkgevers te stimuleren personen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep loonkostensubsidie in dienst te nemen of houden en werkgevers te compenseren voor de verminderde loonwaarde.

2. Voor het verstrekken van loonkostensubsidie volgt het college als werkproces het preferent proces loonkostensubsidie, waarvan het beheer ligt bij de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG).

Artikel 2.2.9 Overige subsidies voor werkgevers

1. Het college kan de volgende overige subsidies verstrekken aan werkgevers:
   a. een stimuleringssubsidie, bedoeld als compensatie voor lagere arbeidsproductiviteit wanneer een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden door een werkgever. Dit wordt in de praktijk ook wel eens de niet-wettelijke loonkostensubsidie genoemd.
   b. een subsidie in de vorm van een scholings-begeleidingsvoucher, bedoeld als bijdrage voor opleidingskosten en/of training on the job/begeleidingskosten wanneer een arbeidsovereenkomst of een werkervaringsplaats wordt aangeboden door een werkgever.
   c. een subsidie in de vorm van een jongerenvoucher, bedoeld als tegemoetkoming in de salariskosten, wanneer een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden door een werkgever voor een leer-werkplek.
2. Het college stelt nadere regels in de vorm van subsidieregelingen vast waarin onder meer bepalingen ten aanzien van de doelgroep, de hoogte en duur van de subsidie, de voorwaarden en verplichtingen en regels over de verlening, eventuele bevoorschotting en vaststelling worden opgenomen.

Artikel 2.2.10 Werkvoorzieningen algemeen

1. Werkvoorzieningen zijn bedoeld om personen uit de doelgroep te helpen bij het vinden en behouden van werk en kunnen bestaan uit:
   a. vervoersvoorzieningen;
   b. noodzakelijke intermediaire activiteiten wanneer er sprake is van een motorische beperking;
   c. meeneembare voorzieningen; en/of
   d. werkplekaanpassingen,

   zoals bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de wet.
2. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat het college een persoon uit de doelgroep werkvoorzieningen kan aanbieden wanneer deze:
   a. een structurele functionele beperking heeft; en
   b. als gevolg hiervan een werkvoorziening nodig heeft om te kunnen werken,

   voorzover het UWV niet verantwoordelijk is voor het verstrekken van dergelijke voorzieningen en de investering in de voorziening opweegt tegen de opbrengsten van het vinden en behouden van werk. Verder gelden de specifieke voorwaarden uit de artikelen 2.2.10a tot en met 2.2.10d van dit hoofdstuk.
3. Het college kan een externe deskundige inschakelen voor advies over in te zetten werkvoorzieningen.

Artikel 2.2.10a Nadere uitwerking vervoersvoorziening

1. Een vervoersvoorziening kan worden toegekend als de persoon door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek kan reizen al dan niet gebruik makend van het openbaar vervoer.
2. Een vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
3. Het college houdt rekening met de reisafstand, met het aantal werkdagen waarop gereisd moet worden en met reguliere markttarieven. Als er meerdere oplossingen geschikt zijn, wordt gekozen voor de goedkoopste oplossing.
4. Een eventuele reiskostenvergoeding die de werknemer van de werkgever ontvangt, wordt door het college in mindering gebracht op de te verstrekken vervoersvoorziening.

Artikel 2.2.10b Nadere uitwerking noodzakelijke intermediaire activiteiten wanneer er sprake is van een motorische beperking

Een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit kan worden toegekend ter vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende motorische lichaamsfunctie.

Artikel 2.2.10c Nadere uitwerking meeneembare voorzieningen

1. Een meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan de voorziening in eigendom worden verstrekt.
2. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. Voorwaarde is wel dat het middel niet:
   a. tot de Arbo-taak van de werkgever kan worden gerekend;
   b. tot de standaarduitrusting van een werkgever behoort; of
   c. algemeen gebruikelijk is in een organisatie.

Artikel 2.2.10d Nadere uitwerking werkplekaanpassingen

1. Een werkplekaanpassing wordt in beginsel in bruikleen beschikbaar gesteld aan de werkgever. In bijzondere gevallen kan worden besloten de werkplekaanpassing in eigendom te verstrekken. In dat laatste geval wordt rekening gehouden met een eventuele waardestijging van het pand.
2. Er is geen limitatieve lijst van mogelijke aanpassingen of hulpmiddelen. Voorwaarde is wel dat de aanpassing of het middel niet:
   a. tot de Arbo-taak van de werkgever kan worden gerekend;
   b. tot de standaarduitrusting van een werkgever behoort; of
   c. algemeen gebruikelijk is in een organisatie.

Artikel 2.2.11 Detacheringsbanen

1. Een detacheringsbaan biedt de mogelijkheid om op detacheringsbasis werkervaring op te doen.
2. Een detacheringsbaan is bedoeld om de kans op het verkrijgen van een dienstbetrekking bij de inlenende organisatie en daarmee de kans op het vinden en behouden van werk te vergroten.
3. Het college kan door detachering zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever.
4. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat het college de persoon alleen plaatst als:
   a. de detachering is vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de (kandidaat) werkgever en inlenende organisatie als tussen de (kandidaat) werknemer en inlenende organisatie; en
   b. hierdoor geen andere werknemers bij dezelfde organisatie hun baan verliezen of mislopen en er geen oneerlijke concurrentie ontstaat met andere organisaties.

Artikel 2.2.12 Parttime ondernemen

1. Parttime ondernemen is het voor eigen rekening en risico uitvoeren van werk in eigen bedrijf of zelfstandig beroep, waarmee niet wordt voldaan aan het urencriterium bedoeld in artikel 3.6. van de Wet inkomstenbelasting 2001 en waaruit een inkomen wordt verkregen dat lager is dan de toepasselijke bijstandsnorm. Met behulp van parttime ondernemen kan worden gewerkt aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van een persoon. Het opdoen van werkvaardigheden, sociale vaardigheden, het uitbreiden van het netwerk en het vergroten van het zelfvertrouwen kan de kans op werk en volledige financiële zelfstandigheid vergroten.
2. Het doel van parttime ondernemen is de kans op het vinden en behouden van werk te vergroten.
3. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat het college parttime ondernemen alleen als voorziening kan aanbieden wanneer de persoon uit de doelgroep algemene bijstand ontvangt.

4. Het college kan bij het aanbieden van parttime ondernemen als voorziening ook andere voorzieningen aanbieden, zoals scholing bedoeld in artikel 2.2.4, wanneer dit bijdraagt aan het doel.
5. Er is geen sprake van parttime ondernemen als voorziening wanneer de persoon die algemene bijstand ontvangt al werk als bedoeld in het eerste lid uitvoert, zonder dat dit door het college als noodzakelijke voorziening wordt aangeboden en opgenomen in het plan van aanpak.

Artikel 2.2.13 Noodzakelijke extra kosten in verband met het plan van aanpak

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke extra kosten die gemaakt worden in het kader van een traject gericht op het vinden en behouden van werk.
2. Het doel van deze voorziening is te voorkomen dat de daling van het besteedbaar inkomen door noodzakelijke extra kosten een belemmering vormt voor de voortgang en slagingskans van het traject.
3. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 geldt dat de kosten niet op een andere manier kunnen worden vergoed en er geen voorliggende voorziening is voor de kosten.
4. In aanvulling op de eerdergenoemde voorwaarden hanteert het college meer specifiek bij de beoordeling van vergoeding van reiskosten:
   a. in beginsel een minimumafstand van vijf kilometer enkele reis, tenzij dit naar oordeel van het college in redelijkheid niet van de persoon kan worden verwacht, bijvoorbeeld vanwege een structurele functionele beperking;
   b. de goedkoopste passende mogelijkheid van openbaar vervoer, waarbij dit afhankelijk van de individuele situatie kan gaan om een vergoeding per enkele reis dan wel een maandabonnement of op andere passende wijze.

Artikel 2.2.14 Ondersteuning bij een leer-werktraject voor jongeren

1. Het college kan een jongere bij toepassing van artikel 7a, derde lid, van de wet ondersteuning aanbieden bij het volgen van een leer-werktraject. Een leer-werktraject is een combinatie van werken met leren.
2. Het doel van de extra ondersteuning bij een leer-werktraject is de kans op het alsnog behalen van een startkwalificatie te vergroten, waarmee de kans op het vinden en behouden van werk wordt vergroot.
3. Onverminderd de artikelen 2.1.3 en 2.1.4 en het vorige lid geldt dat het college alleen ondersteuning biedt als de ondersteuning die al door de school of de werkgever wordt geboden onvoldoende is en de ondersteuning nodig is om het leer-werktraject te kunnen blijven volgen, uitval te voorkomen en het traject succesvol af te ronden.
4. De ondersteuning kan in ieder geval bestaan uit:
   a. het motiveren en coachen van de jongere of het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen;
   b. het aanbieden van noodzakelijke (aanvullende) voorzieningen uit dit hoofdstuk.

Artikel 2.2.15 Verzoeken van scholen en onderwijsinstellingen over ondersteuning jongeren

1. Het college bevestigt binnen uiterlijk vijf werkdagen weken de ontvangst van een verzoek om informatie, ondersteuning of een voorziening gedaan door het bevoegd gezag van de school of instelling bedoeld in artikel 7a, eerste lid, onderdeel b, van de wet.
2. Als het verzoek niet leidt tot een formele beschikking in de zin van de Awb, dan reageert het college binnen uiterlijk zes weken op het verzoek en deelt deze reactie schriftelijk mee aan het bevoegd gezag van de school of instelling en aan de jongere ten behoeve van wie het verzoek is gedaan.

PARAGRAAF 2.3. INNOVATIE EN EXPERIMENTEN

Artikel 2.3.1 Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in dit hoofdstuk. Bij een experiment worden de effecten onderzocht van nieuwe vormen van ondersteuning, die niet in of op grond van dit hoofdstuk zijn geregeld, maar wel binnen bestaande wetgeving passen en in een vast te stellen verordening zouden kunnen worden geregeld.
2. Een experiment duurt maximaal drie jaar.
3. Het experiment wordt afgesloten met een evaluatie. Als deze evaluatie noodzaakt tot bijstelling van dit hoofdstuk kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Hoofdstuk 3. Maatschappelijke Participatie (zonder koppeling aan werk)

PARAGRAAF 3.1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 3.1.1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, of artikel 7a, eerste lid, van de wet voor wie het vinden en behouden van werk nog niet mogelijk is en maatschappelijke participatie het einddoel vormt;
- mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtsreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- het vinden en behouden van werk: arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 6, aanhef en onderdeel b, van de wet.

Artikel 3.1.2 Maatschappelijke participatie zonder koppeling aan werk

1. Bij maatschappelijke participatie gaat het in dit hoofdstuk om het verrichten van onbeloonde activiteiten als bedoeld in artikel 6, aanhef en onderdeel c, van de wet, zonder dat dit gericht is op het vinden en behouden van werk.
2. Het doel is meedoen aan het maatschappelijk leven.
3. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteunen bij maatschappelijke participatie met zowel een aanbod tot maatschappelijke participatie als bij een eigen initiatief van de persoon. Wanneer er op enig moment zicht komt op het vinden en behouden van werk of dit het einddoel kan gaan vormen, gelden de bepalingen uit hoofdstuk 2.
4. De ondersteuning kan bestaan uit:
   a. het verstrekken van informatie en advies over participatiemogelijkheden, het motiveren en ondersteunen van de persoon bij het zetten van stappen om isolement te voorkomen of doorbreken dan wel het wegnemen of beheersbaar maken van praktische belemmeringen; of
   b. het toeleiden dan wel verwijzen naar of het aanbieden van (bestaande) activiteiten of ondersteuning zoals:
      i. activiteiten die vanuit de Sociale Basis worden georganiseerd;

ii. begeleiding naar activiteiten of andere ondersteuning die vanuit De Toegang wordt geboden;
iii. vrijwilligersactiviteiten;
iv. activiteiten in de wijk of buurt, zoals bij de bibliotheek.

5. Wanneer een persoon uit de doelgroep vrijwilligerswerk of mantelzorg verricht, kan het college dit beschouwen als vorm van maatschappelijke participatie als bedoeld in het eerste lid. Daarbij houdt het college rekening met de belangen van de mantelzorger en diens ontwikkel- en toekomstperspectieven.
6. Het college biedt uitsluitend ondersteuning als bedoeld in het derde en vierde lid voor zover deze naar oordeel van het college:
   a. bijdraagt aan het doel van maatschappelijke participatie;
   b. noodzakelijk is, omdat maatschappelijke participatie anders redelijkerwijs niet kan worden gerealiseerd;
   c. wat betreft kosten in een redelijke verhouding staat tot het te verwachten resultaat; en
   d. geen oneerlijke concurrentie veroorzaakt en niet leidt tot verlies van banen voor anderen,

   en wordt, waar relevant, in samenhang met voorzieningen op grond van de Wmo of andere wettelijke regelingen vormgegeven.
7. Het college stemt de aard, inhoud en de duur van de ondersteuning af op de behoeftes, mogelijkheden en capaciteiten van de persoon en vermeldt de hieraan verbonden voorwaarden en verplichtingen.

Hoofdstuk 4. Algemene bijstand

[gereserveerd]

Hoofdstuk 5. Bijzondere bijstand en minimaregelingen

[gereserveerd]

Hoofdstuk 6. Handhaving

PARAGRAAF 6.1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 6.1.1 Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- benadelingsbedrag: de netto-bijstand waarop onnodig, eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep wordt gedaan als direct gevolg van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid;
- inlichtingenplicht: verplichtingen bedoeld in artikel 17, eerste lid, en 36b, vierde lid, van de wet en artikel 13, eerste lid, van de IOAW en IOAZ;
- maatregel: besluit waarmee bijstand of een uitkering op grond van de IOAW of IOAZ geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd als bedoeld in artikel 18, tweede lid, van de wet, artikel 20, tweede lid, van de IOAW en artikel 20, eerste lid, van de IOAZ;
- tekortschietend besef van verantwoordelijkheid: gedraging die ertoe leidt dat een persoon onnodig, eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep doet op bijstand.

Artikel 6.1.2 Preventie en bestrijding fouten, oneigenlijk gebruik en misbruik

1. Het college zorgt voor een rechtmatige en doelmatige uitvoering van de wet, waaronder de bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet.
2. In het kader van preventie, om zoveel mogelijk te voorkomen dat regels worden overtreden en het aantal fouten te beperken, zet het college in op:
   a. het bieden van tijdige, heldere en begrijpelijke informatie over de rechten en plichten verbonden aan de uitkering en over de consequenties van het niet-naleven van regels, misbruik en oneigenlijk gebruik;
   b. het waar mogelijk en passend bieden van maatwerk, zodat de belanghebbende ondersteund wordt bij het correct naleven van zijn verplichtingen; en
   c. het bieden van goede dienstverlening, mede door het bieden van laagdrempelige ondersteuning bij het invullen van formulieren, om onbewuste fouten te voorkomen.
3. In het kader van vroegtijdige signalering, om onregelmatigheden of mogelijke onrechtmatigheden zo snel mogelijk op te merken, zorgt het college voor:
   a. een zorgvuldige controle tijdens het proces tot toekenning van de uitkering;
   b. stelselmatig onderzoek naar de rechtmatigheid van de uitkering waarbij gebruik kan worden gemaakt van huisbezoeken, bestandsvergelijkingen en samenloopsignalen die daaruit voortkomen; en
   c. alertheid op signalen en adequate opvolging ervan.
4. Het college zorgt voor passend handhaven bij constatering van het niet-naleven van regels, misbruik of oneigenlijk gebruik.

PARAGRAAF 6.2. MAATREGELEN

Artikel 6.2.1 Toepassingsbereik

De regels in deze paragraaf zijn van toepassing op de volgende gedragingen:

a. het niet nakomen door de belanghebbende van een verplichting uit de wet, met uitzondering van de inlichtingenplicht;
b. het tonen van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid;
c. het niet nakomen door de belanghebbende die voor de zelfstandige voorziening in het bestaan is aangewezen op arbeid in dienstbetrekking, van een verplichting als bedoeld in artikel 13, tweede of vierde lid, van de IOAW of een op grond van hoofdstuk III van die wet aan de uitkering verbonden verplichting;
d. het niet nakomen door de belanghebbende van een verplichting als bedoeld in artikel 13, tweede of vierde lid, van de IOAZ of een op grond van hoofdstuk III van die wet aan de uitkering verbonden verplichting.

Artikel 6.2.2 Redelijke termijn bij oplegging maatregel

1. Het college legt de maatregel op binnen een redelijke termijn na het bekend worden van de met de maatregel verband houdende feiten en omstandigheden die zijn gemeld door de belanghebbende of waarover een signaal is ontvangen uit voor het college toegankelijke administraties. De redelijke termijn is in ieder geval verstreken na acht weken, waarbij het college zich inspant om voor maatregelen van ten hoogste de tweede categorie een termijn van vier weken te hanteren.
2. De maatregel wordt niet opgelegd als het recht op uitkering is beëindigd.

Artikel 6.2.3 Zienswijze voorafgaand aan maatregel

1. Voordat de maatregel wordt opgelegd, stelt het college de belanghebbende in de gelegenheid over het voornemen daartoe binnen een redelijke termijn mondeling of schriftelijk een

zienswijze naar voren te brengen. Het college laat de keuze voor een mondelinge of schriftelijke zienswijze bij belanghebbende.
2. Het schriftelijk voornemen vermeldt in ieder geval de reden en duur van de voorgenomen maatregel en het bedrag of percentage waarmee de uitkering wordt geweigerd.
3. Het college kan toepassing van het eerste en tweede lid achterwege laten als:
   a. de belanghebbende al eerder in de gelegenheid is gesteld een zienswijze naar voren te brengen en zich sindsdien geen nieuwe feiten of omstandigheden hebben voorgedaan; of
   b. de belanghebbende aangeeft hiervan geen gebruik te willen maken.

Artikel 6.2.4 Inhoud beschikking maatregel

De maatregel vermeldt in ieder geval:
a. de reden en duur daarvan;
b. het bedrag of het percentage waarmee de uitkering wordt geweigerd;
c. wanneer of over welke periode de maatregel wordt uitgevoerd; en
d. de wijze waarop rekening is gehouden met de individuele omstandigheden van de belanghebbende.

Artikel 6.2.5 Tenuitvoerlegging maatregel

De maatregel wordt ten uitvoer gelegd met ingang van de kalendermaand die volgt op de maand waarin de maatregel aan de belanghebbende is bekendgemaakt of, als dat niet mogelijk is dan wel gelet op de omstandigheden van het geval naar het oordeel van het college niet wenselijk is:
a. over de periode waarin de aan de maatregel ten grondslag liggende gedraging plaatsvond;
b. vanaf de datum van toekenning van de uitkering; of
c. op een later moment, voorzover de belanghebbende nog steeds een uitkering ontvangt en uit het onderzoek volgt dat dit passender en tegelijkertijd evenredig is.

Artikel 6.2.6 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

1. Onder tekortschietend besef van verantwoordelijkheid worden in ieder geval de volgende gedragingen verstaan:
   a. Het in de periode voorafgaand aan de bijstandsverlening verwijtbaar niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.
   b. Het nalaten om tijdig een aanvraag te doen voor een voorliggende voorziening.
   c. Het voor of tijdens de bijstandsverlening per maand meer dan anderhalf keer de relevante bijstandsnorm besteden aan algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan zonder dat sprake is van bijzondere omstandigheden die dat rechtvaardigen.
   d. Het voor of tijdens de bijstandsverlening onverantwoord interen op eigen vermogen door het wegschenken of opmaken van vermogen dat, als het was gebruikt voor de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan, ertoe had geleid dat de belanghebbende gedurende een langere tijd geen beroep had hoeven doen op bijstand.
2. Bij tekortschietend besef van verantwoordelijkheid als bedoeld in het eerste lid, onder a, wordt de maatregel vastgesteld op 100% van de bijstandsnorm gedurende ten hoogste twee maanden.
3. In de overige gevallen van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid wordt de maatregel vastgesteld op:
   a. 10% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag tot € 500,00;
   b. 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag van € 500,00 tot € 2.000,00;
   c. 40% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag van € 2.000,00 tot € 4.000,00;

d. 100% van de bijstandsnorm gedurende één maand bij een benadelingsbedrag van € 4.000,00 tot € 10.000,00;
e. 100% van de bijstandsnorm gedurende twee maanden bij een benadelingsbedrag van € 10.000,00 of meer, tenzij het college op grond van artikel 48, tweede lid, onderdeel b, van de wet bijstand in de vorm van een geldlening verstrekt;
f. 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand wanneer het benadelingsbedrag, buiten toedoen van de belanghebbende, niet kan worden vastgesteld.

4. Als de belanghebbende binnen twaalf maanden na bekendmaking van een maatregel als bedoeld in dit artikel opnieuw een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid toont, kan het college de duur van de maatregel verdubbelen bij eerdere weigering van één maand. Bij eerdere weigering van twee maanden kan het college de duur van de maatregel verhogen met één maand.
5. Een maatregel als bedoeld in dit artikel wordt niet opgelegd als deze minder bedraagt dan het drempelbedrag genoemd in artikel 2, eerste lid, van het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten.

Hoofdstuk 7. Monitoring en evaluatie

[gereserveerd]

Hoofdstuk 8. Slotbepalingen

PARAGRAAF 8.1. INTREKKING OUDE VERORDENINGEN EN OVERGANGSRECHT

Artikel 8.1.1 Intrekking oude regeling
De volgende verordeningen worden ingetrokken:
1. Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Edam-Volendam 2017;
2. Handhavingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Edam-Volendam 2017;
3. Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam 2017;
4. Verordening tegenprestatie gemeente Edam-Volendam 2017.

PARAGRAAF 8.2. INWERKINGTREDING EN CITEERTITEL

Artikel 8.2.1 Inwerkingtreding
Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2027.

Artikel 8.2.2 Citeertitel
Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Edam-Volendam.

Aldus besloten door de gemeenteraad van
Edam-Volendam in zijn openbare vergadering
van 17 december 2026,

de griffier,	de voorzitter,
M.C.A. Karregat-Eerdhuijzen.	R.J. Beukers.

Dit besluit is elektronisch ondertekend. Deze is na de besluitvorming zichtbaar op de volgende pagina.

Toelichting

In Nederland kennen we het socialezekerheidsstelsel. Dit stelsel is bedoeld om mensen op te vangen bij ziekte, werkloosheid, ouderdom of arbeidsongeschiktheid. Het bestaat uit sociale voorzieningen (bijstand, re-integratie) en sociale verzekeringen (volksverzekeringen, werknemersverzekeringen). Voor deze voorzieningen en verzekeringen zijn diverse wetten in het leven geroepen. Gemeenten, de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) voeren deze (samen) uit.

Gemeentebesturen zijn binnen dit stelsel verantwoordelijk voor uitvoering van de Participatiewet, Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). De Wsw is een sterfhuisregeling. Dat wil zeggen dat de regeling langzaam afloopt en er zijn plannen vanuit het Rijk om ervoor te zorgen dat instroom in de IOAZ vanaf 1 januari 2028 niet meer mogelijk is. Daarnaast kennen we de Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Hierin is overkoepelend de samenwerking in de keten (UWV – gemeenten - SVB) geregeld en zijn er regels over de publiek-private samenwerking bij arbeidsmarktbeleid opgenomen. In zijn algemeenheid gaat het bij de uitvoering van deze wetten over de volgende hoofdtaken en overkoepelende doelstellingen:

Hoofdtaken

- Het aan het werk helpen en houden van zo veel mogelijk mensen uit de doelgroep, waaronder mensen met een arbeidsbeperking (re-integratie).
- Het bieden van een tijdelijk vangnet voor minimale inkomenszekerheid. Mensen kunnen terugvallen op een uitkering als er geen andere mogelijkheden meer zijn om inkomen te verkrijgen en noodzakelijke (extra) kosten te betalen (bijdragen aan bestaanszekerheid).
- Het rechtmatig verstrekken van uitkeringen (handhaving en preventie).

Overkoepelende maatschappelijke doelstellingen

- Het bevorderen van de arbeidsparticipatie
- Het bieden van bestaanszekerheid

Ontwikkelingen

Om de balans tussen bestaanszekerheid, re-integratie en handhaving te verbeteren, zijn de Participatiewet, IOAW en IOAZ gewijzigd. De landelijke wetgever probeert met de **Participatiewet in Balans** de wet begrijpelijker en menselijker te maken, met meer aandacht voor de persoonlijke situatie, meer wederzijds vertrouwen en minder regels en op onderdelen meer uniformiteit tussen gemeenten. Met de **Wet van school naar duurzaam werk** wordt geprobeerd de overgang voor kwetsbare jongeren tot 27 jaar van school naar arbeidsmarkt te verbeteren. De samenwerking tussen onderwijs en gemeenten moet bijdragen aan het verminderen van voortijdig schoolverlaten en duurzame economische zelfstandigheid stimuleren. Daarnaast wordt met de **Wet handhaving sociale zekerheid** een stelselwijziging doorgevoerd ten aanzien van handhaving binnen de sociale zekerheid. Dit biedt gemeenten, het UWV en de SVB voldoende handhavingsinstrumenten voor passend handhaven en daarbij meer ruimte om rekening te houden met de persoonlijke situatie van mensen. Dit vanuit de gewijzigde maatschappelijke visie waarbij meer begrip is voor de complexiteit van regelgeving en de mogelijkheid van het maken van fouten, maar tegelijkertijd breed draagvlak blijft

voor handhaving van misbruik van uitkeringen. Met de **Wet proactieve dienstverlening** beoogt de landelijke wetgever de bestaanszekerheid van burgers te vergroten en armoede terug te dringen door mensen actief te kunnen wijzen op uitkeringen en voorzieningen waar zij recht op kunnen hebben, zoals een bijstandsuitkering, schuldhulpverlening of hulp bij het vinden en behouden van werk. Deze wetgeving biedt gemeenten, het UWV en de SVB de mogelijkheid om persoonsgegevens te gebruiken en informatie uit te wisselen. Al deze wijzigingen hebben in meer of mindere mate relatie met de **landelijke Hervormingsagenda inkomensondersteuning** waarbinnen gewerkt wordt aan een zekerder en begrijpelijker stelsel van inkomensondersteuning waarin (meer) werken loont.

Verordeningsopdracht
Gemeentebesturen hebben binnen de wettelijke kaders op onderdelen ruimte – of in sommige gevallen een opdracht – om eigen beleidskeuzes te maken waarmee de taken en de maatregelen om de doelstellingen te behalen nader worden ingevuld en uitgewerkt, passend bij de maatschappelijke situatie en de eigen (veranderende) opgave en situatie in de gemeente.

Met deze verordening geeft de raad invulling aan de verordeningsopdracht vanuit de Participatiewet, IOAW en IOAZ alsmede verdere invulling aan de landelijke overkoepelende doelstellingen en de lokale doelstellingen binnen het 'Integraal beleidskader Sociaal Domein Zelf, Samen en Organiseren 2.0' (hierna: Integraal beleidskader Sociaal Domein 2.0).

Het college kan de bevoegdheden die het heeft op grond van de wet en deze verordening verder uitwerken in beleidsregels of, indien van toepassing, nadere regels. Het is dan ook altijd de bedoeling deze verordening in samenhang te lezen met hogere wet- en regelgeving en eventuele nadere regels en beleidsregels van het college en oog te blijven houden voor wijzigingen binnen jurisprudentie.

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen
In dit hoofdstuk zijn algemene bepalingen opgenomen die gelden voor de gehele verordening, zoals definities die op verschillende plekken in de verordening terug kunnen komen.

Artikel 1.1.1
In dit artikel worden de begrippen uitgelegd die worden gebruikt in de gehele verordening. Begrippen en definities zijn woorden met een (extra) uitleg. De raad gebruikt deze ook om de tekst in de regels kort te kunnen houden. Verder gelden de definities uit de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) of de Algemene wet bestuursrecht. Voor sommige definities geldt dat deze specifiek in een hoofdstuk worden gebruikt, daarom start ook ieder hoofdstuk met een artikel met specifieke definities voor het betreffende onderwerp.

Hoofdstuk 2. Hulp bij het vinden en behouden van werk
In dit hoofdstuk is vastgelegd wat eerder in een Re-integratieverordening werd opgenomen. Het gaat hierbij om de taak van de raad om in een verordening regels op te nemen over de ondersteuning bij het vinden en behouden van werk en het aanbod van voorzieningen. Hieronder valt ook ondersteuning bij maatschappelijke participatie gericht op het vinden en behouden van werk. Voor ondersteuning bij maatschappelijke participatie gericht op meedoen aan het maatschappelijk leven

geldt ook een verordeningsopdracht. Voor de inhoud hiervan wordt verwezen naar de toelichting bij hoofdstuk 3.

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke vormen van ondersteuning en welke voorzieningen het college moet aanbieden op de weg richting het vinden en behouden van werk. Hiervoor stelt de raad regels in een verordening vast. De raad kiest ervoor de verordening op dit gebied algemeen en globaal te houden. Re-integratie is maatwerk en leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. De Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij het vinden en behouden van werk en de door het college noodzakelijk geachte voorzieningen (*ondersteuning op maat,* zoals volgt uit artikel 10, eerste, tweede, vierde en vijfde lid van de wet), maar – behoudens wettelijke uitzonderingen – geen recht op een bepaalde, specifieke voorziening, die zonder beoordeling door het college kan worden opgeëist (*Kamerstukken II* 2019/2020, 35394, nr. 3, p. 17). Het is daarom van belang dat kenbaar is welke voorzieningen en ondersteuningsmogelijkheden er zijn en welke voorwaarden daarbij gelden. Hoewel de expliciete aanvraagmogelijkheid met de komst van de Wet uitvoeren breed offensief in het leven is geroepen, hecht de raad er waarde aan dat het college blijft inzetten op het waar mogelijk ambtshalve beoordelen wat nodig is bij het maken van stappen richting het vinden en behouden van werk.

Specifieke doelgroepen
In dit hoofdstuk is specifiek aandacht voor personen met een structurele functionele beperking en jongeren. De specifieke aandacht voor personen met een structurele functionele beperking houdt verband met de Wet uitvoeren breed offensief. Deze wet had tot doel om het eenvoudiger te maken voor (potentiële) werkgevers om mensen met een beperking in dienst te nemen en het aantrekkelijker te maken voor meer mensen met een beperking om (meer) te gaan werken, hetzij in regulier werk, hetzij in beschut werk. De specifieke aandacht voor jongeren houdt verband met de Wet van school naar duurzaam werk waarmee betere begeleiding mogelijk wordt gemaakt voor kwetsbare jongeren tot 27 bij de overgang van school naar werk en bij het behouden van werk (artikel 7a van de wet).

Géén verdringing
In dit hoofdstuk komt het verbod op verdringing meerdere keren terug. Het verbod op verdringing is niet formeel wettelijk vastgelegd, maar wel onderdeel van de reguliere uitvoeringspraktijk.
Het belangrijkste doel van dit verbod is om de reguliere werkgelegenheid te beschermen en te voorkomen dat onbetaalde activiteiten of werkzaamheden binnen een traject gericht op het vinden en behouden van werk reguliere betaalde banen vervangen.

Doelstelling hoofdstuk 2
Met dit hoofdstuk wordt beoogd dat zoveel mogelijk inwoners uit de doelgroep, met en zonder beperking, naar vermogen stappen kunnen maken richting het vinden en behouden van werk.

Gewenste effecten
Het is de verwachting dat de transparantie over de beschikbare ondersteuning en voorzieningen leidt tot een effectievere benutting daarvan. Zowel door inwoners die behoren tot de doelgroep, alsook door bedrijven, instellingen en andere organisaties die op deze manier inwoners kunnen ondersteunen bij hun arbeidsparticipatie. Het bieden van heldere kaders in dit hoofdstuk ondersteunt het college bij de uitvoering van zijn taken. Daarmee draagt dit hoofdstuk bij aan een effectieve inzet van gemeentelijke middelen.

Paragraaf 2.1.

Artikel 2.1.1
In dit artikel worden de begrippen uitgelegd die specifiek worden gebruikt in dit hoofdstuk. Enkele van de begrippen uit dit hoofdstuk worden hieronder verder uitgelegd.

Mantelzorg
De Participatiewet kent geen definitie van mantelzorg. In dit hoofdstuk sluiten we daarom aan bij de definitie die hiervoor in artikel 1.1.1. van de Wmo is opgenomen. In andere woorden gaat het om onbetaalde en langdurige onverplichte hulp aan een hulpbehoevende door iemand uit diens directe sociale omgeving.

Artikel 2.1.2
Eerste lid
Een aantal in dit hoofdstuk opgenomen instrumenten bestaat uit het verstrekken van subsidies of vouchers die moeten worden aangemerkt als een subsidie als bedoeld in artikel 4:21, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht. Hierop zijn de bepalingen met betrekking tot subsidieverlening uit titel 4.2. van de Algemene wet bestuursrecht van toepassing. Specifiek voor de subsidies genoemd in artikel 2.2.9 van dit hoofdstuk kan per regeling een subsidieplafond worden vastgesteld door het college. Dit volgt uit het eerste lid.

Tweede lid
Uit het tweede lid volgt dat de Algemene subsidieverordening niet van toepassing is op subsidies uit dit hoofdstuk.

Artikel 2.1.3
In artikel 8a van de Participatiewet is opgenomen waarover de gemeenteraad regels moet opnemen in de verordening en wat er precies moet worden bepaald. Zo moet worden aangeven onder welke voorwaarden welke personen en werkgevers van deze personen in aanmerking komen voor in de verordening omschreven voorzieningen en hoe rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. Ook de wijze waarop wordt voorzien in integrale ondersteuning binnen het brede sociale domein en continuïteit van de geboden ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk moet in de verordening worden bepaald. Het is belangrijk om hier bij de inzet van voorzieningen rekening mee te houden en dit te benoemen in het plan van aanpak. In dit artikel is hieraan uitvoering gegeven.
De specifieke voorwaarden en criteria zijn uitgewerkt in de betreffende artikelen over de voorzieningen.

In dit hoofdstuk wordt niet op voorhand onderscheid gemaakt naar afstand tot de arbeidsmarkt en ook niet wanneer precies sprake is van een lange of korte afstand tot de arbeidsmarkt. Het uitgangspunt is maatwerk, ofwel ondersteuning op maat. Zowel bij een ambtshalve beoordeling als bij een aanvraag.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering zou dan plaatsvinden op grond van het Burgerlijk Wetboek. Om dit te voorkomen hecht de raad er waarde aan dat het college ervoor zorgdraagt dat de inzet van middelen zorgvuldig gebeurt.

Artikel 2.1.4
In dit artikel is opgenomen wanneer het college geen ondersteuning biedt bij het vinden en behouden van werk dan wel een voorziening, en wanneer het college een voorziening kan weigeren of kan beëindigen. Waar het een “kan-bepaling” betreft, is het aan het college om een afweging te maken of een weigering of beëindiging in een individuele situatie wel of niet op zijn plaats is.

Eerste lid
Hoewel het weigeren van een voorziening, als een afwijzingsgrond zich voordoet, wel het uitgangspunt vormt, is dit geen automatisme. Dit hangt samen met het feit dat participatie vraagt om maatwerk.

Tweede lid
Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen worden vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht genomen.

Paragraaf 2.2.

Artikel 2.2.1
Dit artikel gaat over maatschappelijke participatie als middel richting het vinden en behouden van werk. Het initiatief hiervoor kan zowel bij het college liggen als bij de persoon zelf.

Om eigen initiatief te stimuleren en waarderen, bestaat de mogelijkheid dat bijstandsgerechtigden hun (maatschappelijke) participatie zelf vorm kunnen geven en ondersteuning kunnen krijgen van het college, als dat nodig is. Dit recht om maatschappelijke participatie zelf vorm te geven, is verankerd in artikel 9, achtste lid, van de wet. Dit recht bestaat, voorzover dit het vinden en behouden van werk niet in de weg staat en niet leidt tot verlies van banen voor anderen (verdringing zoals bedoeld in de algemene toelichting bij dit hoofdstuk).

Vierde lid
In dit lid wordt weergegeven waaruit de ondersteuning kan bestaan. De ondersteuning kan ook gaan om het bieden van een zetje in de rug, het geven van de verzekering dat een persoon iets mag zonder dat dit gevolgen heeft voor de uitkering (onderdeel a) of het wijzen op bestaande initiatieven en activiteiten waar diegene aan kan deelnemen (onderdeel b). De opsomming in onderdeel b is niet limitatief en hoeft niet altijd te zien op activiteiten of voorzieningen die door de gemeente worden aangeboden. Ook is het mogelijk dat wordt verwezen naar andere bestaande voorzieningen of aanbod, bijvoorbeeld op het gebied van volwasseneneducatie en basisvaardigheden (onderdeel c).

Door op deze manier te werken doen we recht aan de drie kernwaarden: Zelf, Samen en Organiseren en dragen we bij aan de diverse doelstellingen binnen de thematische bouwstenen van het Integraal beleidskader Sociaal Domein 2.0.

Artikel 2.2.2
In dit artikel is de wettelijke Participatieplaats verder uitgewerkt. Voor een groot deel volgen de regels rondom de participatieplaats uit artikel 10a, van de wet. Zo geldt er ook een minimale leeftijdsgrens. Met dit artikel wordt invulling gegeven aan de verordeningsopdracht rondom het aanbieden van scholing en premie bij een participatieplaats.

Vijfde lid
Wanneer een participatieplaats wordt aangeboden aan een persoon die niet over een startkwalificatie beschikt, moet het college aan deze persoon na zes maanden scholing of opleiding aanbieden die gericht de kansen op de arbeidsmarkt moet vergroten. Het college hoeft geen scholing of opleiding aan te bieden als dit naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat of als niet bijdraagt aan vergroting van de kans op het vinden en behouden van werk. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zesde t/m achtste lid
De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft na zes maanden recht op een premie en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden. De premie valt onder de vrijlatingsbepalingen genoemd in artikel 31, tweede lid van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (*Kamerstukken II* 2007/08, 31 577, nr. 3, p. 12). Er is gekozen voor een premie van telkens €300 per zes maanden. Inschatting is dat dit een bedrag is dat niet zal leiden tot armoedeval wanneer vervolgens betaald werk wordt verkregen.

Artikel 2.2.3
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.4
In dit artikel is uitgewerkt wat onder de voorziening scholing wordt verstaan en onder welke voorwaarden het college scholing kan aanbieden.

Eerste lid
Uit het eerste lid volgt dat het moet gaan om kortdurende opleidingen, trainingen, cursussen of daarmee vergelijkbare scholingsmogelijkheden. Er is bewust voor gekozen om geen specifieke termijn te hangen aan de korte duur. Over het algemeen is de verwachting dat het gaat om dagcursussen, zoals een VCA cursus, of scholing van enkele maanden tot ongeveer een jaar, zoals voor een praktijkverklaring. Tegelijkertijd willen we voorkomen dat het opnemen van een strikte beperking in duur de slagingskans van een individueel traject gericht op het vinden en behouden van werk in de weg staat. De hierboven genoemde voorbeelden kunnen natuurlijk ook op een andere manier worden aangeboden, bijvoorbeeld door werkgevers. Dit houdt dan ook niet automatisch in dat het college deze vormen van scholing zelf aanbiedt, de individuele beoordeling hiervoor wordt

gedaan op basis van artikelen 2.1.3 en 2.1.4 en de overige voorwaarden genoemd in het derde lid van dit artikel.

Artikel 2.2.5
In dit artikel is de wettelijke proefplaats verder uitgewerkt. Voor een deel volgen de regels rondom de proefplaats uit de wet (artikel 6, aanhef en onder h, en artikel 8a, tweede lid, van de wet). Zoals de maximale (verlengings)duur. Met dit artikel wordt invulling gegeven aan de verordeningsopdracht rondom het verlenen van toestemming door het college voor het verrichten van werkzaamheden op een proefplaats.

Artikel 2.2.6
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.6a
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.6b
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.7
Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De raad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de wet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:
- welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken; en
- welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Met dit artikel wordt hieraan invulling gegeven.

Artikel 2.2.8
Dit artikel is een uitwerking van de wettelijke verplichting voor de raad om bij verordening te bepalen hoe het administratief proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie is vormgegeven. Door in de verordening naar het werkproces te verwijzen beoogt de wetgever ervoor te zorgen dat werkgevers, in het kader van transparantie, beter weten waar zij aan toe zijn (*Kamerstukken II* 2019/20, 35 394, nr. 3, p. 54-55).

Artikel 2.2.9
Om op uniforme wijze werkgevers te faciliteren, vindt binnen de arbeidsmarktregio Zaanstreek-Waterland al jaren afstemming plaats over de instrumenten die aan werkgevers aangeboden kunnen worden. In dit artikel zijn een drietal subsidie instrumenten opgenomen, de stimuleringssubsidie, de scholings-begeleidingsvoucher en de jongerenvoucher, die gemeenten in onze arbeidsmarktregio aanbieden. De subsidie instrumenten zijn bedoeld om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen

om personen uit de doelgroep een kans te bieden en daarmee bij te dragen aan het vinden en behouden van werk. Het gaat om voorzieningen die de raad opneemt in de lokale verordening. Het college werkt de subsidieregelingen nader uit.

Eerste lid, onderdelen a en c
Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De in deze onderdelen genoemde stimuleringssubsidie, ook wel niet-wettelijke loonkostensubsidie genoemd, en de jongerenvoucher betreffen gemeentelijke regelingen ter compensatie van loonkosten die moeten worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet en artikel 2.2.8 van deze verordening. Deze subsidies zijn niet noodzakelijk gericht op personen met een structurele functionele beperking, maar ondersteunen personen – waaronder jongeren - voor wie inzet van de wettelijke loonkostensubsidie niet mogelijk is. Op individueel niveau kan het wel noodzakelijk zijn om hierin tijdelijk te voorzien. Het gaat daarom ook om in tijd gemaximeerde subsidieregelingen.

Artikel 2.2.10
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.10a
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.10b
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.10c
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.10d
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.11
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.12
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.13
Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 2.2.14
Uit de wet volgt dat de ondersteuning van een jongere die nog geen startkwalificatie heeft, in principe plaatsvindt in de vorm van een leer-werktraject. Met dit artikel zorgen we ervoor dat het college aanvullende ondersteuning kan bieden bij het leer-werktraject om deze succesvol af te kunnen ronden.

Artikel 2.2.15

Dit artikel regelt de procedure rondom verzoeken die worden ingediend door het bevoegd gezag van scholen of onderwijsinstellingen om ondersteuning door het college in het kader van artikel 7a van de Participatiewet.

Eerste lid
Dit lid regelt de termijn voor een ontvangstbevestiging.

Tweede lid
In het tweede lid wordt bepaald binnen welke termijn het college moet beslissen op een verzoek en hierover moet communiceren aan zowel het bevoegd gezag als de betrokken persoon, voor het geval de beslissing niet kwalificeert als een beschikking in de zin van de Algemene wet bestuursrecht. Dit is bijvoorbeeld het geval als het gaat om een informatieverzoek of wanneer het ondersteuning betreft die door het college vrij toegankelijk geboden wordt en waarvoor dus geen beschikking nodig is om er gebruik van te mogen maken.

Paragraaf 2.3.

Artikel 2.3.1
Dit artikel biedt het college de mogelijkheid om - al dan niet samen met (lokale) partners - bij wijze van (beleids)experiment af te wijken van het bepaalde in dit hoofdstuk, maar binnen de kaders van de wet. Een dergelijk experiment is erop gericht dat meer mensen kunnen participeren. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van die drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

Hoofdstuk 3. Maatschappelijke participatie zonder koppeling aan werk

Voor een deel van de doelgroep geldt dat het vinden en behouden van werk geen haalbaar einddoel is. Bij de groep waarbij geen zicht is op het vinden en behouden van werk, is het doel van maatschappelijke participatie deelname aan het maatschappelijk leven. Hierdoor wordt vereenzaming voorkomen of tegengegaan, maakt iemand deel uit van de samenleving en draagt dit bij aan het verhogen van de levenskwaliteit. Wanneer mensen vanuit eigen motivatie en interesses actief zijn, houden zij dit over het algemeen beter vol dan bij activiteiten die zij niet zelf hebben uitgekozen. Actief zijn heeft op allerlei gebieden positieve effecten die niet onderschat moeten worden. Het levert wellicht geen besparing op de uitkering op, maar mensen die beter in hun vel zitten kosten de maatschappij naar verwachting op andere gebieden minder, bijvoorbeeld wat zorgkosten betreft. In dit hoofdstuk zijn bepalingen opgenomen rondom maatschappelijke participatie gericht op meedoen.

Paragraaf 3.1

Artikel 3.1.1 Definities
In dit artikel worden de begrippen uitgelegd die specifiek worden gebruikt in dit hoofdstuk. Enkele van de begrippen uit dit hoofdstuk worden hieronder verder uitgelegd.

Mantelzorg
Zie hiervoor de artikelsgewijze toelichting bij artikel 2.1.1 van deze verordening.

Artikel 3.1.2

Derde lid

Dit lid regelt de wijze waarop het college ondersteuning kan bieden bij maatschappelijke participatie wanneer arbeidsinschakeling (nog) niet haalbaar is. Daarbij worden twee routes onderscheiden waarlangs deze ondersteuning tot stand kan komen. Het college kan ambtshalve een aanbod doen aan een persoon die tot de doelgroep behoort, wanneer het aanleiding ziet om maatschappelijke participatie die niet gericht is op het vinden en behouden van werk in te zetten. Het college kan daarbij ondersteuning bieden om de maatschappelijke participatie op basis van het aanbod vorm te geven. Daarnaast kan een persoon maatschappelijke participatie ook zelf vormgeven. In dat geval kan het college ondersteuning bieden om dat initiatief mogelijk te maken. Dit hoofdstuk gaat uit van maatschappelijke participatie als einddoel. Wanneer een persoon zich toch ontwikkelt en het vinden en behouden van werk een realistisch einddoel kan gaan vormen, schrijft dit lid voor dat dan wordt overgeschakeld naar de bepalingen in hoofdstuk 2.

Vierde lid

In dit lid wordt weergegeven waaruit de ondersteuning kan bestaan. De ondersteuning kan ook gaan om het bieden van een zetje in de rug, het geven van de verzekering dat een persoon iets mag zonder dat dit gevolgen heeft voor de uitkering (onderdeel a) of het wijzen op bestaande initiatieven en activiteiten waar diegene aan kan deelnemen of bijvoorbeeld het toeleiden naar individuele ondersteuning die vanuit de Toegang geboden wordt (onderdeel b). De opsomming in onderdeel b is niet limitatief en hoeft niet altijd te zien op activiteiten of voorzieningen die door de gemeente worden aangeboden of bekostigd. Zo kan het college bijvoorbeeld ook toeleiden of verwijzen naar activiteiten die in de wijk of buurt plaatsvinden.

Door op deze manier te werken doen we recht aan de drie kernwaarden: Zelf, Samen en Organiseren en dragen we bij aan de diverse doelstellingen binnen de thematische bouwstenen van het Integraal beleidskader Sociaal Domein 2.0.

Vijfde lid

Vrijwilligers en mantelzorgers zijn onmisbaar in de samenleving en voor het versterken van de samenredzaamheid. Zoals benoemd in het ‘Integraal beleidskader Sociaal Domein 2.0’, heeft het doen van vrijwilligerswerk ook een sociale functie door het versterken van sociale verbanden, het bevorderen van (maatschappelijke) participatie en het creëren van zingeving. Ook mantelzorgers vormen een essentiële schakel in het sociale netwerk van onze gemeenschap. Om die reden kan het college beide zien als vormen van of invulling van maatschappelijke participatie gericht op meedoen. Tegelijkertijd houden we oog voor mogelijke overbelasting van mantelzorgers en de negatieve effecten daarvan op de mantelzorger, zowel voor de lichamelijke als geestelijke gezondheid. De raad vindt het – net als de landelijke wetgever – van groot belang dat oog blijft voor de belangen van de mantelzorger en zorgtaken niet ten koste gaan van diens ontwikkel- en toekomstperspectieven.

Zesde lid

In het zesde lid is geregeld dat ondersteuning slechts onder bepaalde voorwaarden wordt geboden. Zo moet de ondersteuning bijdragen aan de doelen van maatschappelijke participatie en kan alleen worden geboden wanneer deze noodzakelijk is om de maatschappelijke participatie mogelijk te maken. Daarnaast moeten de kosten van de ondersteuning in een redelijke verhouding staan tot het te verwachten resultaat. Voorts mag de ondersteuning niet in de weg staan aan reële arbeidsinschakeling en mogen hierdoor de concurrentieverhoudingen niet worden beïnvloed. Zo wordt oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt voorkomen. Tot slot is geregeld dat de ondersteuning, waar relevant, in samenhang met voorzieningen op grond van de Wmo of andere

wettelijke regelingen moet worden vormgegeven om samenhang en doelmatigheid van de geboden ondersteuning te waarborgen. Het leggen van verbinding en relatie met de Wmo en andere wetten is in lijn met de insteek van de landelijke wetgever (zie bijvoorbeeld: *Kamerstukken II* 2023/2024, 36 582, nr. 3, p.174).

Zevende lid
Op grond van dit zevende lid wordt de ondersteuning nader vormgegeven door het college.

Hoofdstuk 4. Algemene bijstand
[gereserveerd]

Hoofdstuk 5. Bijzondere bijstand en minimaregelingen
[gereserveerd]

Hoofdstuk 6. Handhaving en preventie
De wijzigingen vanuit de Participatiewet in balans en de Wet handhaving sociale zekerheid per 1 januari 2027 zorgen voor een ingrijpende wijziging van landelijke regels over handhaving en meer specifiek maatregelen. Daarnaast wordt het landelijke Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten en Boetebesluit socialezekerheidswetten aangepast en uitgebreid. Deze wijzigingen in wet- en regelgeving zijn het resultaat van de nieuwe visie omtrent handhaven in de sociale zekerheid.

In de memorie van toelichting bij de Wet handhaving sociale zekerheid heeft de landelijke wetgever toegelicht hoe de regels om meer bij het individuele geval passende handhavingsmaatregelen mogelijk te maken zijn bedoeld (*Kamerstukken II* 2024/2025, 36785, nr. 3, p. 1 en 2). Volgens de landelijke wetgever is het voor het maatschappelijk draagvlak van de sociale zekerheid belangrijk dat mensen die een uitkering nodig hebben deze ook ontvangen, maar ook dat misbruik van de sociale zekerheid wordt voorkomen en bestreden. Wanneer een regel wordt overtreden, kan handhaving nodig zijn. De Participatiewet, IOAW en IOAZ bevatten verschillende instrumenten voor handhaving. Daaronder valt ook “de maatregel” waar paragraaf 6.2 van deze verordening op ziet. De maatregel is een herstelsanctie en dient als stimulans om de wettelijke verplichting alsnog na te leven of om de financiële gevolgen van het niet naleven (gedeeltelijk) terug te draaien. Deze systematiek wordt onderschreven en met dit hoofdstuk wordt beoogd hierop aan te sluiten.

In dit hoofdstuk zijn regels opgenomen die voorheen in de Handhavingsverordening en Afstemmingsverordening werden vastgelegd.

In het kader van het financiële beheer legt de raad in dit hoofdstuk kaders vast voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van bijstand en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet en daarop berustende bepalingen (artikel 8b van de wet).

Daarnaast stelt de raad in aanvulling op hetgeen wettelijk is geregeld regels over het tijdelijk weigeren van de bijstand bij het niet nakomen van verplichtingen uit de wet en het tonen van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid (artikel 8, eerste lid, aanhef en onder a en c, van de wet, artikel 35, aanhef en onder a en c, van de IOAW en artikel 35, aanhef en onder a en c, van de IOAZ).

Paragraaf 6.1.

Artikel 6.1.1
In dit artikel worden de begrippen uitgelegd die specifiek worden gebruikt in dit hoofdstuk.

Artikel 6.1.2
In het kader van het financiële beheer legt de raad in dit hoofdstuk kaders vast voor de bestrijding van het ten onrechte ontvangen van bijstand en van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet en daarop berustende bepalingen (artikel 8b van de wet). In de wet is niet expliciet geregeld wat in ieder geval moet worden opgenomen. Wel is in de jurisprudentie bepaald dat geen regels mogen worden opgenomen die de discretionaire bevoegdheden (beleidsbevoegdheden) van het college aantasten (Centrale raad van beroep 30-01-2007, ECLI:NL:CRVB:2007:AZ8022). De tekst uit de handhavingsverordening die met deze verordening wordt ingetrokken is gemoderniseerd overgenomen en samengevoegd opgenomen in dit artikel. Ook is het artikel tekstueel aangescherpt in die zin dat deze beter aansluit bij het gedachtegoed van de Participatiewet in Balans en Wet handhaving sociale zekerheid. Het artikel biedt kaders, maar laat het college ruimte voor nadere invulling.

Paragraaf 6.2.

Artikel 6.2.1
Dit artikel bevat een opsomming van de maatregelwaardige gedragingen waar paragraaf 6.2. op ziet. Daarbij wordt verwezen naar de bepalingen uit de wet, IOAW en IOAZ waarin de verplichtingen van de uitkeringsgerechtigde zijn vastgelegd. Als zo een verplichting niet wordt nagekomen, kan een maatregel aan de orde zijn. Uitzondering hierop zijn de inlichtingenplichten die op grond van de wet op de uitkeringsgerechtigde rusten (artikelen 17, eerste lid, of 36b, vierde lid, van de wet). Voor schending van de inlichtingenplicht kan geen maatregel worden opgelegd, maar wel een bestuurlijke boete op grond van artikel 18a, eerste lid, van de wet. Bestuurlijke boetes zijn geen onderdeel van de verordeningsopdracht.

Artikel 6.2.2
Eerste lid
De redelijke termijn voor het opleggen van een maatregel beschermt de belanghebbende tegen traag optreden van de overheid. Welke termijn redelijk is, kan per geval verschillen. Het is van belang daarbij het herstelkarakter van de maatregel in ogenschouw te houden: naarmate het tijdsverloop sinds de constatering van de gedraging groter is, zal de maatregel in de regel minder effectief zijn voor het herstel van de situatie. Het tijdsverloop zal minder snel aanleiding zijn om af te zien van een maatregel als de gedraging veel impact heeft op het beroep op een uitkering, bijvoorbeeld bij het wegschenken van een groot vermogen. De redelijke termijn genoemd in dit artikel is dan ook bedoeld als uiterste maximale termijn. Voor het college is een inspanningsverplichting opgenomen om bij minder zware maatregelen een kortere termijn te hanteren.

Tweede lid
Dit lid betreft codificatie van vaste rechtspraak van de CRvB waaruit volgt dat een maatregel niet kan worden opgelegd als het recht op uitkering inmiddels is beëindigd (CRvB 21 augustus 2007, ECLI:NL:CRVB:2007:BB2800).

Artikel 6.2.3

Met dit artikel wordt een nadere invulling gegeven aan artikel 4:8 van de Awb, specifiek ten aanzien van het voornemen tot het opleggen van een maatregel.

Artikel 6.2.4
Dit artikel schrijft voor welke informatie de maatregel ten minste moet bevatten. Dit artikel dient als invulling of explicitering van het motiveringsvereiste dat volgt uit artikel 3:47, eerste lid, Awb.

Artikel 6.2.5
Uitgangspunt is dat de maatregel ten uitvoer wordt gelegd met ingang van de kalendermaand volgend op de maand waarin de maatregel aan de belanghebbende is bekendgemaakt. De belanghebbende krijgt (vanaf) die maand een lager bedrag uitgekeerd. Het is wenselijk dat de financiële stimulans tot beëindiging van de overtreding zo snel mogelijk plaatsvindt. Dat past bij het herstelkarakter van de maatregel. Dit artikel ziet ook op de gevallen waarin het niet mogelijk of niet wenselijk is om de maatregel in de eerstvolgende maand toe te passen. Voor die gevallen zijn er drie alternatieve mogelijkheden voor tenuitvoerlegging van de maatregel.

Onderdeel a
Soms is het niet mogelijk om het (volledige) maatregelbedrag in mindering te brengen op nog uit te keren gelden, bijvoorbeeld omdat de belanghebbende nog maar een maand of tot een beperkt bedrag uitkering zal ontvangen. Het college kan er in dergelijke gevallen voor kiezen om de maatregel met terugwerkende kracht toe te passen over de periode waarin de aan de maatregel ten grondslag liggende gedraging plaatsvond. Dat betekent dat het maatregelbedrag wordt teruggevorderd. De grondslag voor deze terugvordering is artikel 58, tweede lid, onder a, van de wet respectievelijk artikel 25, tweede lid, van de IOAW of artikel 25, tweede lid, van de IOAZ. Het beleid rondom terugvordering is een bevoegdheid van het college en wordt hier dan ook niet nader uitgewerkt.

Onderdeel b
Dit onderdeel geeft het college de mogelijkheid om de maatregel met terugwerkende kracht toe te passen vanaf de datum van toekenning van de uitkering. Op grond van artikel 44, vijfde lid, van de wet, respectievelijk 16a, vierde lid, van de IOAW en 16a, derde lid, van de IOAZ, kan de uitkering tot maximaal drie maanden met terugwerkende kracht worden toegekend. Deze mogelijkheid kan bijvoorbeeld gebruikt worden als de bijstand zelf door het college met terugwerkende kracht wordt toegekend. De maatregel kan dan direct geëffectueerd worden over de eerste maanden waarover met terugwerkende kracht wordt uitgekeerd.

Onderdeel c
In sommige gevallen kunnen onevenredige gevolgen van de maatregel worden voorkomen door de maatregel niet direct, maar op een later moment ten uitvoer te leggen. Dit onderdeel biedt voor dergelijke gevallen de mogelijkheid om de tenuitvoerlegging van de maatregel aan te houden. Latere tenuitvoerlegging is mogelijk zolang de betrokkene een uitkering ontvangt en uit onderzoek volgt dat dit passender en tegelijkertijd evenredig is. Daarbij is van belang dat op het moment van tenuitvoerlegging opnieuw wordt beoordeeld of het (gedeeltelijk) weigeren van de uitkering, gelet op de mogelijk gewijzigde omstandigheden van het geval, op dat moment nog steeds passend is.

Artikel 6.2.6
Eerste lid

Dit lid bevat een opsomming van gedragingen die in ieder geval wijzen op een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. Het gaat om gedragingen waardoor onnodig eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep op bijstand wordt gedaan.

Onderdeel b
Onderdeel b ziet op het nalaten om tijdig een aanvraag te doen voor een voorliggende voorziening als bedoeld in artikel 5, aanhef en onder e, van de wet.

Onderdelen c en d
Onderdelen c en d zien beide op het interen, maar verschillen in de wijze waarop dat interen wordt vastgesteld. Bij onderdeel c is slechts relevant hoeveel is besteed, namelijk meer dan anderhalf keer de bijstandsnorm. Het doel van de bestedingen is geen onderdeel van de toets, althans alleen als er sprake is van bijzondere omstandigheden. Bij onderdeel d moet daarentegen vastgesteld worden dat het vermogen onverantwoord is besteed, namelijk niet aan de algemeen noodzakelijke kosten van het bestaan. Hieronder zullen naar verwachtingen meer verschillende gedragingen vallen: zowel het eenmalig wegschenken van een groot bedrag als het over een langere periode te veel uitgeven. Onderdeel c is daarentegen enkel toepasbaar in gevallen waarin over een langere periode te veel (boven de interingsnorm) wordt uitgegeven.

Het artikel geeft geen uitputtende opsomming van gedragingen. Er kunnen ook andere gedragingen zijn, zowel voor als na het moment van bijstandsverlening, die blijk geven van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. Deze opsomming is daarmee niet limitatief.

Tweede en derde lid
Het tweede en derde lid regelen de hoogte en duur van de maatregel wegens een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. In alle gevallen geldt dat een maatregel in het licht van de omstandigheden van het geval een evenredige sanctie moet zijn (artikel 3:4, tweede lid, Awb). Daarbij dient in het bijzonder acht te worden geslagen op het wettelijke afwegingskader voor maatregelen (zie *Kamerstukken II* 2024/25, 35785, nr. 3, p. 84 en artikel 18, zesde lid, van de wet). Als wordt vastgesteld dat elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt, wordt in ieder geval afgezien van een maatregel (artikel 18, zevende lid, onder a, van de wet).

Voor het in de periode voorafgaand aan de bijstandsverlening verwijtbaar niet behouden van algemeen geaccepteerde arbeid geldt in beginsel een vaste maatregel 100% van de bijstandsnorm voor de maximale duur van twee maanden (*tweede lid*). Bij deze gedraging is het niet of niet goed mogelijk om het benadelingsbedrag vast te stellen. Daarom is een vast maatregelpercentage wenselijk. De duur van de maatregel wordt afgestemd op de aard en ernst van de gedraging in het individuele geval, waarbij de maximale duur twee maanden is. Zo zal ontslagname vanuit een vast dienstverband de belanghebbende over het algemeen zwaarder worden aangerekend dan ontslagname een maand voor het aflopen van een tijdelijk dienstverband.

Het *derde lid* ziet op de berekening van de hoogte en duur van de maatregel in de overige gevallen van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid.
De maatregel wordt in die gevallen afgestemd op het bedrag aan bijstand waarop als gevolg van het tekortschietend besef van verantwoordelijkheid onnodig, eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep wordt gedaan: het benadelingsbedrag. Deze aanpak past bij het herstelkarakter van de maatregel omdat dit ervoor zorgt dat het onterechte beroep op gemeenschapsgelden (de benadeling) deels wordt hersteld, door een tijdelijke verlaging van de uitkering (de maatregel).

Naarmate het benadelingsbedrag hoger is, wordt met het oog op dat herstel een zwaardere maatregel opgelegd.

Vierde lid
Het vierde lid ziet op gevallen waarin sprake is van recidive. Als de belanghebbende binnen 12 maanden na bekendmaking van de maatregel opnieuw een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid toont, kan het college de duur van die maatregel verdubbelen. Vanzelfsprekend geldt ook bij recidive dat de maatregel evenredig moet zijn. De formulering van het derde lid (‘kan’) biedt ruimte om een lagere recidivemaatregel op te leggen. De omstandigheid dat sprake is van een eerste recidive, kan daarbij worden meegewogen. Voorkomen moet worden dat de recidivemaatregel hoger uitvalt dan het benadelingsbedrag. Het herstelkarakter van de maatregel staat daaraan in de weg.

Vijfde lid
Met dit lid wordt voor het opleggen van een maatregel wegens tekortschietend besef van verantwoordelijkheid aangesloten bij de minimale hoogte van de maatregel die in het Maatregelenbesluit socialezekerheidswetten is opgenomen. De bedoeling van dit minimum is dat maatregelen die uitkomen onder dit grensbedrag niet zullen worden opgelegd. Dit omdat de uitvoeringslast in die gevallen niet in verhouding staat tot de doelen van de maatregeloplegging.