

## **ALGEMEEN**

De gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland hebben er in 2015 bewust voor gekozen om een beleidsplan Participatiewet 2015 voor één jaar vast te stellen. Het jaar 2015 is gebruikt als overgangsjaar om het voor dat jaar vastgestelde beleid, met bijbehorende verordeningen en uitvoeringsbesluiten te ervaren, te verbeteren en te innoveren. Op basis van dat ervaren, verbeteren en innoveren wordt beleid geformuleerd voor de komende jaren. Hieruit is duidelijk geworden dat een grote behoefte bestaat aan deregulering en ontbureaucratisering. Deze behoefte vertaalt zich in het beleidsplan Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2016 e.v., de daar op gebaseerde verordeningen en de nadere regels en er is dan ook voor gekozen om niet meer vast te leggen dan strikt noodzakelijk. Zo geldt nog steeds het beleidskader Participatiewet Maastricht-Heuvelland zoals dat in februari 2014 is vastgesteld door de raden. Daarnaast is alle regelgeving en uitleg daarvan die is vast gelegd in de wet en haar toelichtende stukken, in nadere regels en in brieven en circulaire van de minister en de staatssecretaris, niet meer opgenomen in de gemeentelijke documenten. Immers, wet en regelgeving en toelichting daarop in brieven en circulaire dienen te worden toegepast.

Hiervoor is gekozen om de burger en de professional maximale ruimte te bieden om optimaal de kansen te benutten, zodat burgers naar vermogen aan het werk kunnen gaan. Immers, economische zelfredzaamheid blijft het belangrijkste doel van de Participatiewet en dus van deze verordening. Uiteraard mogen we onze ogen niet sluiten voor de mensen die nog niet toe zijn aan werken en hen wordt dan ook de maximale ruimte geboden om optimaal de kansen te benutten om te participeren naar vermogen. En dat steeds vanuit de individuele situatie van de burger en afgestemd op diens mogelijkheden.

Ook is er voor gekozen om voorzieningen en instrumenten zo breed als mogelijk in te zetten. Alle voorzieningen zijn dan ook nagenoeg voor alle burgers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet beschikbaar. De doelgroep van de gemeenten op grond van de Participatiewet is vastgelegd in artikel 7 lid 1 van de wet. De gemeenten hebben de opdracht om voor een evenwichtige verdeling van voorzieningen over leden van de doelgroep te zorgen. De gemeenten kiezen er voor om de voorzieningen voor de brede doelgroep van de Participatiewet in te zetten. Iedereen kan afhankelijk van zijn/haar situatie en op maat waar nodig gebruik maken van deze voorzieningen. Daar gelden, enkele uitzonderingen daargelaten, geen beperkingen voor.

## **ARTIKELGEWIJS**

### **Artikel 1 Doelgroep voor ondersteuning en evenwichtige verdeling van voorzieningen**

Lid 1: Onder bepaalde voorwaarden zoals genoemd in artikel 7 lid 3 onder a en b Participatiewet zijn personen jonger dan 27 jaar uitgesloten van voorzieningen. Hierbij geldt het volgende:

- a. Het College kan alleen dan een voorziening aanbieden indien de jongere geen uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen. Om vast te stellen of de jongere dit regulier onderwijs kan volgen neemt het College volgordelijk in aanmerking:
  - de krachten en bekwaamheden van de jongere (o.a. leercapaciteit), en
  - of en per wanneer de jongere een opleiding kan volgen, en
  - of en per wanneer de jonger aanspraak heeft op studiefinanciering.Van belang is ook of regulier vervolgonderwijs de positie op de arbeidsmarkt versterkt. Zie hiervoor de toelichting op artikel 15 lid 2 van deze verordening.
- b. Indien geen voorziening wordt aangeboden laat dit onverlet dat de klantmanager informatie en advies geeft over de inspanningen die tijdens de zoektermijn van de jongere worden verwacht en over mogelijke ondersteuning die de jongere elders kan vinden. Zo kan bijvoorbeeld verwezen worden naar het werkgeversservicepunt, het leerwerkloket of de dienstverlening van het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) voor voortijdig schoolverlaters.

Lid 3: De periode van vier weken is gericht op het activeren van de burger. Deze wordt meteen en actief betrokken bij het realiseren en bevorderen van arbeidsinschakeling. De invulling van deze periode van vier weken gebeurt in samenspraak met de burger op basis van maatwerk, zodat wordt aangesloten bij individuele mogelijkheden en capaciteiten.

De inspanningen die in de periode van vier weken zijn verricht, worden binnen de aanvraagprocedure geëvalueerd en beoordeeld.

Het opleggen van de inspanningen vindt plaats binnen het wettelijk kader van de Participatiewet en heeft geen gevolgen voor het vaststellen van het recht op uitkering en het recht op het aanvragen van een voorschot.

De voorziening zoals genoemd in artikel 7 van deze verordening kan wel ingezet worden gedurende de periode van vier weken.

Lid 4: In voorkomende gevallen en onder de voorwaarden genoemd in dit lid kan op basis van een gemotiveerde, individuele afweging een voorziening worden ingezet tijdens de periode van vier weken. Een voorbeeld is een diagnostisch instrument als een leerbaarheidstoets. In de afweging wordt aangetoond dat er geen voorliggende voorziening of vergelijkbaar alternatief beschikbaar is (te maken). Bijvoorbeeld: schoolverslagen zoals het ontwikkelingsperspectiefplan van de school (OPP), een indicatie banenafpraak Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (Uwv), een indicatie Centrum indicatiestelling Zorg (CIZ) of een indicatie voorziening Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) of Jeugdwet zijn mogelijk alternatieven voor de inzet van een diagnostisch instrument tijdens de periode van 4 weken.

## **Artikel 2 Voorwaarden inzet voorzieningen**

Lid 3: Met de voorziening beschut werk wordt bedoeld beschut werk als nieuwe voorziening binnen de Participatiewet, zoals verder beschreven in artikel 14 in deze verordening.

Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot 5 jaar;
- b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Lid 6: Er is sprake van verdringing wanneer oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden leidt tot baanverlies van de één ten gunste van de ander. Voor een meer uitgebreide toelichting op zowel verdringing als additionaliteit wordt verwezen naar de kamerbrief van het Ministerie van SZW d.d. 01-10-2014, reactie op verzoek over verdringing, alsmede naar de toelichting op artikel 10 lid 2.

## **Artikel 3 Beëindiging voorziening**

Lid 1: Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. 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. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

## **Artikel 4 Subsidie- en budgetplafonds**

D oor een subsidieplafond aan te brengen in de regeling wordt bewerkstelligd, dat de aanspraken op subsidies worden beperkt tot een bepaald bedrag. Hiermee wordt een open einde financiering voorkomen. Overschrijding van het budget is op zichzelf geen harde weigeringsgrond. Het enkele feit, dat een begrotingspost is uitgeput, is onvoldoende reden om een subsidie te weigeren. Dit probleem wordt opgelost door een subsidieplafond vast te stellen. Ex artikel 4:25 lid 2 Awb dienen subsidie-aanvragen te worden afgewezen als de verstrekking zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond. Hier wordt de term subsidies geïntroduceerd aangezien voorzieningen in de vorm van subsidies kunnen worden toegekend. Denk hierbij aan de loonkostensubsidie. Voorzieningen in natura en toeleidingstrajecten zijn geen subsidies in de zin van de Awb en vallen dus evenmin onder het subsidieplafond. Teneinde ook ten aanzien van deze voorzieningen een open-einde financiering te voorkomen, is tevens in de mogelijkheid van een budgetplafond voorzien. Subsidie- en budgetplafond zijn gelijk aan het bedrag, dat op de begroting voor de desbetreffende taak is gereserveerd. Het vaststellen van het betreffende plafond is daarmee een louter administratieve aangelegenheid. Het subsidie-plafond dient vóór het begin van de periode waarvoor het geldt te worden bekendgemaakt (artikel 4:27 lid 1 Awb). Ex artikel 4:34 lid 1 Awb kan een subsidie worden verleend ten laste van een begroting, die nog niet is goedgekeurd of vastgesteld onder de voorwaarde, dat voldoende gelden ter beschikking worden gesteld (het zogenaamde begrotingsvoorbehoud). Dit is voor de subsidies die in 2015 worden verstrekt van groot belang, aangezien de betreffende begroting(spost) nog niet meteen zal zijn goedgekeurd c.q. vastgesteld.

**Artikel 5****Klantmanagement**

Lid 1: De directie en het management van de uitvoeringsorganisatie geven nader invulling aan adequaat klantmanagement via het vakmanschap van de klantmanagers.

**Artikel 6****Diagnose**

De diagnose dient de mogelijkheden van de werkzoekende adequaat in beeld te brengen en dient het vermogen om te werken (en als dat nog niet mogelijk is participeren) en te scholen vast te stellen. De diagnose wordt bij voorkeur gesteld in een reële werkomgeving waarin mensen kunnen worden beoordeeld op hun werknemersvaardigheden, vakvaardigheden, competenties, leercapaciteiten, arbeidsritme, dagritme etc. Naast het werken kunnen aanvullende competentietesten worden ingezet om de diagnose compleet te maken. Indien noodzakelijk worden medische en arbeidskundige testen ingezet.

Om te komen tot een volledig beeld tijdens het diagnoseproces, wordt te allen tijden gebruik gemaakt van elders beschikbare en toegankelijke informatie. Hierbij kan gedacht worden aan informatie van partners zoals UWV, scholen, relevante afdelingen binnen de gemeente e.d. Bij het toeleiden van mensen naar de arbeidsmarkt en dus bij de diagnose wordt in Zuid-Limburg onderscheid gemaakt tussen arbeidsvermogen en loonwaarde van mensen. Het arbeidsvermogen geldt voor alle beroepen, terwijl de loonwaarde gerelateerd is aan een specifieke werkplek.

In de arbeidsmarktregio Zuid-Limburg is afgesproken om bij diagnose te werken met één beleid, één taal en één set van instrumenten. Voorkomen moet immers worden dat door een andere diagnose burgers van de diverse gemeenten in een onderlinge concurrentiepositie worden gebracht bij de toeleiding naar werk.

Voor de vaststelling van het arbeidsvermogen en de loonwaardebepaling wordt aansluiting gezocht bij de methodiek die in Zuid-Limburg wordt gekozen. In afwachting van dit regionale systeem wordt Dariuz ingezet voor de quick scan en de loonwaardebepaling.

Lid 2: De in lid 2 genoemde personen kunnen wel gebruik maken van algemene voorzieningen, waarvan alle burgers direct gebruik kunnen maken. Hiermee wordt in ieder geval het werkgeversservicepunt bedoeld.

Lid 3 onder e: Er is sprake van geen arbeidsvermogen, wanneer de persoon volledig arbeidsongeschikt is conform artikel 4 WIA. De ontheffing van de arbeidsverplichting is enkel mogelijk wanneer er duurzaam geen arbeidsvermogen is.

Lid 5 onder d: Aanvullende diagnostiek is erop gericht om het totaalbeeld completer en duidelijker te krijgen. Voorbeelden van aanvullende diagnostiek zijn (niet limitatief): leerbaarheidstest, RAVEN-testen e.d.

Lid 5 onder e: Voorbeelden van indicaties voor specifieke voorzieningen zijn indicaties voor jobcoaching en werkplekaanpassing

**Artikel 7****Werkgeversservicepunt**

Lid 1: De voorwaarden waaraan het werkgeversservicepunt moet voldoen worden beschreven in het projectplan van de uitvoeringsorganisatie.

De vraaggerichte werkgeversbenadering is vanaf 2012 in Podium24 vormgegeven, tot 1 januari 2016 als pilotproject. Eind 2015 hebben de zes colleges besloten om Podium24 definitief te positioneren als het werkgeversservicepunt voor Maastricht-Heuvelland. Hierbij is de organisatie samengevoegd met Stichting Phoenix, Prolabor BV en delen van SoZa in een stichting. Binnen Podium24 wordt vraaggericht en aanbodgeschikt gewerkt, waarbij Podium24 ook verantwoordelijk is voor de plaatsing en bemiddeling van burgers naar werk, en daartoe nauw samenwerkt met de gezamenlijke uitvoeringsorganisatie Sociale Zaken Maastricht Heuvelland.

**Artikel 8****Uitstroombesubsidie**

Lid 3: Bij deze regeling wordt uitgegaan van (full time) contracten van een half jaar. Wanneer echter sprake is van een contract van 12 maanden, wordt de subsidie (naar rato) betaalbaar gesteld na 6 maanden en nogmaals (naar rato) na 12 maanden, gerekend vanaf datum aanvang dienstverband.

Lid 4: Er is voldaan aan de WW-referte-eis wanneer de betreffende persoon in de voorliggende periode van 36 weken, minimaal 26 weken heeft gewerkt.

Bij parttime werk wordt de hoogte van de subsidie naar rato aangepast. Hierbij wordt gekeken naar het gemiddelde aantal gewerkte uren in de 26 werkweken.

Lid 5: Bij de subsidieaanvraag verstrekken de werkgever en de werknemer de gegevens zoals deze zijn opgenomen in het daarvoor bestemde aanvraagformulier. Daarnaast is de werkgever verantwoordelijk voor het verstrekken van een kopie van de arbeidsovereenkomst en de salarisstroken over de periode waarop de subsidie betrekking heeft binnen twee maanden na afloop van het contract waarvoor de subsidie is toegekend. De uitvoeringsorganisatie bepaalt hoe invulling wordt gegeven aan de bewijslast van de werkgever.

#### **Artikel 9 Loonkostensubsidie**

Lid 5: Bij de subsidieaanvraag verstrekken de werkgever en de werknemer de gegevens zoals deze zijn opgenomen in het daarvoor bestemde aanvraagformulier.

#### **Artikel 10 Werken met behoud van uitkering**

Lid 1: Het College kan de voorzieningen genoemd in lid 1 onder a, b, c en d in beginsel ook inzetten voor niet-uitkeringsgerechtigden of personen met een nabestaandenuitkering. Er is dan echter geen sprake van de ontvangst van een Participatiewet-uitkering. Deze persoon werkt aldus zonder uitkering.

Lid 1, onder b: De voorwaarden die verbonden zijn aan de inzet van de proefplaatsing ter bepaling van de loonwaarde zijn beschreven in artikel 10d lid 3 Participatiewet.

Lid 1, onder c: De voorwaarden die verbonden zijn aan de inzet van de participatieplaats zijn beschreven in artikel 10a Participatiewet.

Lid 1, onder c, 2°: De premie hoort niet tot het belastbaar inkomen van betrokkene wanneer er geen vrijwilligersbijdrage is ontvangen. Ook worden de inkomensafhankelijke bijdragen die op dat inkomen zijn gebaseerd niet beïnvloed. Het college stelt de hoogte van de premie vast.

Lid 1, onder d: De duur, de omvang, het doel en de voorwaarden waaraan de stage moet voldoen worden beschreven in de Verzamelbrief van het Ministerie SZW d.d. 19 december 2013.

Lid 2: Er is sprake van additioneel werk wanneer de functie gecreëerd is of als het een reeds bestaande functie betreft die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op winst of de winst moet weer aangewend worden in de begeleiding van de medewerker. Een en ander conform de definitie zoals deze is beschreven in de toelichting op artikel 10a, lid 2 Participatiewet.

Ter toets van de additionaliteit dient door het medezeggenschapsorgaan binnen de organisatie een verklaring van geen bezwaar, zowel naar omvang als duur, te worden afgegeven. Wanneer er geen medezeggenschapsorgaan is, geeft de directeur van de inlenende instantie een verklaring af dat er sprake is van additionele arbeid. Deze verklaring wordt door de gemeente opgenomen in haar administratie.  
Ter voorkoming van verdringing van regulier werk dient bij de betreffende organisatie een toets op ontslag om economische redenen tijdens de voorafgaande zes maanden plaats te vinden. De deelnemer kan pas worden geplaatst indien een dergelijk ontslag niet heeft plaatsgevonden.

Lid 5: De betrokken partijen bij het trajectcontract zijn de werkgever, de uitkeringsgerechtigde en de gemeente. De verplichtingen van de werkgever ten aanzien van goed werkgeverschap worden opgenomen in het trajectcontract.

#### **Artikel 11 Jobcoaching**

Lid 5: De verdere voorwaarden zijn beschreven in het Protocol Jobcoach en het Protocol Interne Jobcoach.

Lid 6: Er is sprake van een interne jobcoach als coaching plaatsvindt door een gekwalificeerde interne begeleider van de werkgever.

Er is sprake van een externe jobcoach als coaching plaatsvindt door een door het UWV erkende jobcoachorganisatie.

Erkende jobcoachorganisaties zijn te vinden in de geactualiseerde lijst met erkende jobcoachleveranciers op de website van het UWV. Zij zijn erkend op basis van het door het UWV opgestelde Erkenningskader, eveneens vindbaar op de website van het UWV.

- Artikel 12**            **Werkplekaanpassing**  
Lid 3                    De kosten-/batenanalyse wordt verricht door de arbeidsdeskundige.
- Artikel 13**            **Detacheringsfaciliteit**  
Lid 1                    In de Werkkamer is, naar aanleiding van de uitwerking van het Sociaal Akkoord, afgesproken dat gemeenten een zogenaamde detacheringsfaciliteit inrichten. Deze faciliteit is bedoeld om werkgevers te ontzorgen. Via de detacheringsfaciliteit krijgen mensen een dienstverband (detacheringsbaan) waarmee zij vervolgens worden geplaatst bij werkgevers.  
Lid 2                    Een bijzondere vorm van de detacheringsfaciliteit is de groeibaan zoals de gemeenten die onder vigeur van de Wet Werk en Bijstand hebben ontwikkeld. Ook deze kunnen waar nodig worden ingezet. Afhankelijk van de behoefte en de noodzaak vindt aanpassing van de werkwijze en afspraken plaats. De voorwaarden en bepalingen zoals deze middels het Uitvoeringsbesluit gesubsidieerde arbeid Maastricht-Heuvelland 2015 zijn vastgesteld, gelden hierbij nog steeds. Dit besluit wordt voor het onderdeel groeibaan dan ook niet ingetrokken op basis van artikel 28 van deze verordening.  
Lid 3                    De detacheringsfaciliteit kan de geldelijke waarde van eventueel van toepassing zijnde voorzieningen in het inleentarieef verdisconteren, dat aan de werkgever in rekening wordt gebracht.
- Artikel 14**            **Beschut werk**  
Wettelijk is bepaald dat gemeenten per 1 juli 2015 de verordeningen ex de Participatiewet moeten hebben vastgesteld. In het beleidsplan Participatiewet Maastricht-Heuvelland 2015 is voor wat betreft beschut werk nieuw besloten om het instrument in 2015 nog niet in te zetten, maar onderzoek te doen naar de mogelijkheden en risico's van de inzet van het instrument en te zoeken naar alternatieven  
De uitkomsten van dit onderzoek zijn met het Uitvoeringsbesluit beschut werk Maastricht-Heuvelland 2016-2018 gepresenteerd en vastgesteld. Deze nadere regels met betrekking tot beschut werk blijven onder vigeur van deze verordening gelden.  
Uitgangspunt van de gemeenten in Maastricht-Heuvelland is om zo veel mogelijk mensen te ondersteunen om naar vermogen te kunnen werken en participeren in de maatschappij. Daarbij hebben gemeenten de keuze om beschut werk nieuw in te zetten. De gemeenten in de regio Maastricht-Heuvelland kiezen er voor beschut werk nieuw niet in te zetten, maar aan de kwetsbare groep mensen met een grote begeleidingsbehoefte, voor wie het Rijk de participatievoorziening beschut werk nieuw heeft bedacht, wel een passend alternatief te bieden met perspectief op participatie. Dit, op een wijze die meer maatwerk mogelijk maakt en waarbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt wordt van de infrastructuur die aanwezig is. Deze aanpak wordt de Maastricht-Heuvelland aanpak genoemd.
- Artikel 15**            **Scholing**  
Lid 1:                    Voor het aanbieden van scholing gelden voor bepaalde doelgroepen aanvullende regels:  
*a. Alleenstaande ouders met kinderen jonger dan 5 jaar*  
Scholing wordt verplicht aangeboden conform artikel 9a Participatiewet en kan afwijken van de bepalingen genoemd in lid 1 en 4. Scholing kan, onder voorwaarden, voor een langere periode en tot maximaal niveau MBO-4.  
*b. Personen met een participatieplaats*  
Scholing wordt verplicht aangeboden conform artikel 10a, lid 5 Participatiewet indien dit bijdraagt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.  
*c. Jongeren tot 27 jaar*  
Bij de aanvraag voor een uitkering Participatiewet beoordeelt het College of regulier onderwijs mogelijk is gezien de krachten en bekwaamheden van de jongere (zie toelichting artikel 1 lid 1 van deze verordening) en of deze scholing noodzakelijk is voor het verbeteren van de positie op de arbeidsmarkt. Dit is in ieder geval noodzakelijk voor jongeren zonder startkwalificatie en jongeren met alleen een Havo/Vwo-diploma. Bij jongeren met een MBO-2 diploma of hoger wordt individueel afgewogen of vervolgonderwijs de arbeidsmarktpositie kan versterken.  
Enkel indien uit s 'Rijks kas bekostigd onderwijs *niet* mogelijk is kan het College scholing als voorziening aan jongeren aanbieden.

De aangeboden scholing dient te voldoen aan de volgende criteria:

- a. de maximale scholingsduur bedraagt 1 jaar;
- b. de maximale scholingskosten worden door het college vastgesteld (zo is in het verleden een maximaal bedrag van € 4.000 gehanteerd);
- c. BBL-opleidingen komen niet in aanmerking voor vergoeding, tenzij de werkcomponent wordt ingevuld middels een (al dan niet gesubsidieerde) betaalde baan.

Lid 2: Documenten waaruit scholingsmogelijkheden blijken zijn (niet limitatief): schooldiploma's, (deel)certificaten, overgangsdocumenten inzake het ontwikkelingsperspectief van de jongere (OPP), toekennings- en beëindigingsbeschikking van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), bindend studieadvies van de school. Het advies van het RMC en/of van de school van herkomst wordt meegewogen in de beoordeling van de scholingsmogelijkheden. Op grond van artikel 41 lid 10 Participatiewet kan het College de jongere bij de aanvraag een machtiging laten tekenen om de verstrekte gegevens te onderzoeken dan wel aan te vullen.

#### **Artikel 16 Begeleiding ter verwerving, aanvaarding en behoud van algemeen geaccepteerde arbeid**

Dit artikel omvat de begeleiding waarin de andere in deze verordening genoemde voorzieningen niet voorzien. Hierbij kan gedacht worden aan trainingen sollicitatie- en werknemersvaardigheden, assertiviteitstrainingen, groepsgewijze aanpak bij het zoeken naar en vinden van werk, wekkerdienst, (incidentele) begeleiding op de werkplek e.d. Deze opsomming is niet limitatief.

#### **Artikel 17 Ondersteuning bij leer/werktrajecten**

Deze voorziening kan ingezet worden ter voorkoming van schooluitval van 16 en 17-jarigen met een kwalificatieplicht of leerplicht en van 18 tot 27-jarigen zonder startkwalificatie. De voorziening is beperkt tot de kosten van ondersteuning bij leerwerktrajecten, voor zover deze ondersteuning niet de verantwoordelijkheid is van een andere partij. Zo is begeleiding tijdens de stage als onderdeel van de opleiding een taak voor het onderwijs.

#### **Artikel 18 Persoonsgebonden re-integratiebudget**

Lid 2: Onder duurzame inkomsten uit een dienstbetrekking of zelfstandig ondernemerschap wordt verstaan: voldoende inkomsten om gedurende minimaal 6 uit 12 maanden zelfstandig in het levensonderhoud te kunnen voorzien.

Lid 4: Bij de beoordeling van een aanvraag PRB gelden de volgende criteria:

- a. Een aanvraag PRB wordt schriftelijk bij het College ingediend voorafgaand aan de startdatum van het traject.
- b. De uitvoerder van het traject voldoet aan door het College vastgestelde kwaliteitseisen.
- c. De maximale duur van het traject is één jaar.
- d. Een PRB kan maximaal één maal per twee jaar worden toegekend.
- e. Plaatsing, gedurende minimaal twee maanden, op een betaalde werkplek of in een van de vormen van werk genoemd in artikel 10 lid 1 van deze verordening, dan wel het inleveren van een toetsbaar ondernemingsplan maken deel uit van het traject.
- f. Het doel van het re-integratietraject is opgenomen in het re-integratieplan.

Lid 5: Het PRB wordt alleen dan volledig uitbetaald indien de uitvoerder van het traject aantoonbaar het doel in lid 2 is bereikt.

Lid 6: Het maximale bedrag dat voor een PRB wordt betaald wordt door het College vastgesteld. In het verleden bedroeg dit €4.000.

#### **Artikel 19 Sociale activering**

Lid 1: Sociale activering wordt gedefinieerd als het verrichten van onbeloonde, maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie. Hierbij kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding verrichten van vrijwilligerswerk of het deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan

verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

#### **Artikel 20**      **Vrijwilligerswerk**

Lid 1: Er is sprake van vrijwilligerswerk als voldaan wordt aan de volgende criteria:

- a. het werk wordt niet betaald;
- b. het werk vindt plaats in georganiseerd verband;
- c. het werk geschiedt uit vrije wil;
- d. het werk vindt niet plaats op incidentele basis;
- e. het werk is gericht op de samenleving;
- f. het werk vindt niet plaats in een wettelijke gezagsverhouding.

Werk dat wordt aangeboden door organisaties die bemiddelen in vrijwilligerswerk voldoet per definitie aan de criteria.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt, dat vrijwilligerswerk niet wordt verplicht.

#### **Artikel 22**      **Belendende beleidsvelden**

Voorbeelden van voorzieningen uit belendende beleidsvelden zijn schuldhulpverlening, WMO-voorzieningen, jeugdvoorzieningen e.d. Op de inzet van deze voorzieningen is het beleid van de desbetreffende belendende beleidsvelden van toepassing.

#### **Artikel 23**      **Tegenprestatie**

Lid 1: Bij het opleggen van de tegenprestatie wordt de volgende werkwijze gehanteerd:

- a. Allereerst wordt onderzocht of de uitkeringsgerechtigde reeds maatschappelijk nuttige activiteiten verricht welke aangemerkt kunnen worden als tegenprestatie;
- b. Wanneer dat nog niet het geval is, wordt de uitkeringsgerechtigde in de gelegenheid gesteld om zelf een activiteit te zoeken die voldoet aan de criteria voor de tegenprestatie. Het initiatief ligt hierbij in eerste instantie bij de uitkeringsgerechtigde. Indien nodig kan de klantmanager hem/haar hierbij faciliteren en ondersteunen;
- c. Wanneer de uitkeringsgerechtigde zelf geen activiteit verricht, dan kan de klantmanager een activiteit als tegenprestatie opleggen die past bij het vermogen van de uitkeringsgerechtigde.

Lid 2, onder a: Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. De vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

- a. Er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
- b. Mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- c. Het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- d. Het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Vanwege dit laatste kenmerk wordt mantelzorg niet gezien als tegenprestatie, maar vormt het een vrijstellingsgrond.

Lid 3, onder c: Er is sprake van additioneel werk wanneer de functie gecreëerd is of als het een reeds bestaande functie betreft die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. De werkzaamheden mogen niet gericht zijn op winst of de winst moet weer aangewend worden in de begeleiding van de medewerker.

Lid 3, onder d: De tegenprestatie moet naar vermogen van de belanghebbende worden verricht. Hierdoor moet bij het opdragen van een tegenprestatie rekening worden gehouden met de volgende factoren:

- a. De persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen.

- b. Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk verricht, kan het College besluiten deze maatschappelijke activiteit/vrijwilligerswerk aan te merken als tegenprestatie. Bij de beoordeling wordt vooral gekeken naar de aard van de activiteit en de omvang van de activiteit.
- c. De persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen. Het College is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Draagt belanghebbende geen ideeën aan, dan legt het college belanghebbende een lijst met keuzemogelijkheden voor van maatschappelijk nuttige werkzaamheden die voorhanden zijn. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, legt het College een werkzaamheid op. Het is immers aan het College, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.

**Artikel 27            Nadere regelgeving**

Aan het College wordt mandaat verleend om daar waar nodig nadere regels te stellen voor de voorzieningen die in deze verordening zijn opgenomen.