

VERORDENING PARTICIPATIEWET GEMEENTE LAREN 2025

De raad van de gemeente Laren;

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders d.d. 14 oktober 2025

Gelet op artikel 147 jo. en 149 van de Gemeentewet, de artikelen 6, 8, 8a, 8b en 47 van de Participatiewet, artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) en artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);

Besluit vast te stellen de Verordening Participatiewet gemeente Laren 2025 luidende als volgt:

Artikel 1: Begrippen

1. **Doelgroep:** personen, zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet.
2. **Een persoon:** een inwoner, zoals bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet.
3. **College:** het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Laren.
4. **Voorziening:** hulp voor een persoon om (weer) aan het werk te gaan of om een bijstandsuitkering te krijgen, zoals bedoeld in artikel 7 van de Participatiewet.
5. **Inkomen:** het totale inkomen, zoals bedoeld in artikel 32 van de Participatiewet.
6. **Peildatum:** datum waarop een persoon individuele inkomenstoelag aanvraagt.
7. **Benadelingsbedrag:** netto-uitkering waarop eerder, langer of tot een hoger bedrag een beroep wordt of is gedaan als gevolg van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan. De netto-uitkering die een persoon eigenlijk niet had mogen krijgen, omdat die persoon niet genoeg verantwoordelijkheid heeft genomen om zelf voor zijn of haar inkomen te zorgen. Bijvoorbeeld als een persoon had kunnen werken maar dat niet heeft gedaan, en daardoor (onterecht) een uitkering of een te hoog bedrag kreeg.
8. **Referteperiode:** periode van 36 maanden die voorafgaat aan de peildatum.
9. **Bijstandsnorm:**
 - a. Bijstandsnorm die van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 5, onderdeel c, van de Participatiewet. Waar nodig is dit inclusief de bijzondere bijstand op grond van artikel 12 van de Participatiewet.
 - b. grondslag van de uitkering, zoals bedoeld in artikel 5 van de IOAW of artikel 5 van de IOAZ als er sprake is van een uitkering op grond van de IOAW of de IOAZ.
10. **Uitkering:** algemene bijstand vanuit de Participatiewet of een uitkering vanuit de IOAW of de IOAZ.
11. **Economische zelfredzaamheid:** een persoon is economisch zelfredzaam als hij/zij door te werken genoeg verdient om helemaal voor zichzelf te kunnen zorgen. Als dit niet lukt, wordt gekeken of deze persoon wél alles doet wat mogelijk is om te werken en een inkomen te verdienen, binnen wat hij/zij kan.
12. **Sociale zelfredzaamheid:** een persoon is sociaal zelfredzaam als hij/zij zelfstandig meedoet in de maatschappij. Als een persoon sociaal zelfredzaam is, is economische zelfredzaamheid de volgende stap.
13. **Afstand tot de arbeidsmarkt:** een persoon kan op dit moment niet werken en de kans is groot dat dit op korte termijn ook niet lukt.

Alle begrippen in deze verordening die **niet** worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in:

1. De Participatiewet.
2. Het Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (Bbz).
3. De Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW).
4. De Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ).
5. De Algemene wet bestuursrecht (Awb).
6. De Gemeentewet.

Artikel 2: Individuele inkomenstoelag

1. Een persoon kan een individuele inkomenstoelage aanvragen als hij/zij voldoet aan de voorwaarden uit dit artikel.
2. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
3. De persoon heeft de afgelopen 36 maanden (zonder onderbreking) een inkomen gehad dat lager is dan 110% van de geldende bijstandsnorm.
4. Een individuele inkomenstoelage is per kalenderjaar:
 - a. € 512 voor een alleenstaande
 - b. € 653 voor een alleenstaande ouder
 - c. € 731 voor gehuwden of mensen die samenwonen
5. Als een van de partners geen recht heeft op individuele inkomenstoelage (volgens artikel 11 of 13 van de Participatiewet), kan de andere partner er nog wel recht op hebben. Het bedrag van de inkomenstoelage is dan hetzelfde als de toelage voor een alleenstaande (of alleenstaande ouder).
6. De situatie op de peildatum bepaalt of er bepalingen van het vierde en vijfde lid van toepassing zijn en – zo ja – welke dit zijn.
7. De bedragen uit dit artikel worden jaarlijks aangepast en afgerond op hele euro's. Hiervoor wordt het indexeringspercentage voor alimentaties gebruikt. Dit is een landelijke regeling.

Artikel 3: Rechtmatigheid en handhaving

3.1 Rechtmatigheid

1. Het college onderzoekt of een persoon recht heeft op een uitkering.
2. Dit onderzoek vindt plaats als een persoon een aanvraag indient, een uitkering ontvangt of een uitkering stopt.
3. Het college stelt hiervoor een onderzoeksplan op. Daarin staat hoe het onderzoek wordt uitgevoerd.

3.2 Handhaving

1. Het college stelt een beleidsplan op om te voorkomen dat uitkeringen of bijzondere bijstand onterecht worden uitgekeerd of dat er een te hoog bedrag wordt uitgekeerd.
2. In dit plan staat:
 - a. Welke maatregelen het college neemt om misbruik te voorkomen.
 - b. Hoe het college voorlichting over de uitkering geeft.
 - c. Hoe het college misbruik opspoot.
3. Het college stuurt elk jaar een verslag naar de gemeenteraad. In dit verslag staat hoe goed de aanpak heeft gewerkt en wat de resultaten van de maatregelen zijn.

Artikel 4: Afstemming

4.1 Afstemmen op houding en gedrag

1. Het college kan de uitkering verlagen als een persoon zich niet aan afspraken en verplichtingen houdt.
2. Het college kijkt hierbij naar:
 - a. Hoe ernstig het gedrag is.
 - b. Of de persoon de situatie had kunnen voorkomen (verwijtbaarheid).
 - c. De persoonlijke omstandigheden.
3. Voordat de uitkering wordt verlaagd, krijgt de persoon de kans om te reageren.
4. Een persoon kan schriftelijk of telefonisch reageren.
5. Het college legt de reactie schriftelijk vast.
6. Er zijn uitzonderingen, waarbij het college niet hoeft te wachten op een reactie. Dit geldt:
 - a. Als het een spoedsituatie is.
 - b. Als er na een eerdere reactie geen nieuwe feiten of omstandigheden zijn bij gekomen.
 - c. Als de ernst van het gedrag al duidelijk is én als duidelijk is of de persoon er iets aan had kunnen doen.

- d. Als de uitkering wordt verlaagd vanwege zeer ernstige misdragingen. (Zie artikel 7.2 van deze verordening.)

4.2 Geen verlaging

1. Het college verlaagt de uitkering niet als:
 - a. blijkt dat de persoon er niets aan kan doen (niet verwijtbaar is) óf
 - b. het gedrag meer dan een jaar geleden plaatsvond óf
 - c. er belangrijke redenen zijn om de uitkering niet te verlagen.
2. Het college stuurt dan een officieel besluit (beschikking), waarin staat dat de uitkering niet wordt verlaagd.

4.3 Het besluit om de uitkering te verlagen

Als het college besluit om de uitkering te verlagen, ontvangt de persoon een officieel besluit (beschikking). Hierin staat in ieder geval:

- a. de reden van de verlaging
- b. de hoogte van de verlaging
- c. wanneer de verlaging ingaat
- d. hoelang de uitkering verlaagd blijft
- e. de reden om af te wijken van de standaardverlaging als dat van toepassing is

4.4 Ingangsdatum en periode van de verlaging

1. Een verlaging gaat in op de eerste dag van de maand nadat het besluit is genomen.
2. De verlaging duurt minimaal 1 maand.
3. Het college kan de uitkering met terugwerkende kracht verlagen als:
 - a. de uitkering - inclusief bijzondere bijstand - nog niet is uitbetaald.
 - b. de ingangsdatum van de verlaging niet vóór de datum komt te liggen waarop de gedraging plaatsvond.
4. Het kan gebeuren dat verlaging van de uitkering niet mogelijk is, omdat de uitkering is gestopt of ingetrokken. Als de persoon binnen een jaar opnieuw een uitkering krijgt, verlaagt het college de uitkering op dat moment.
5. Bij bijzondere bijstand kan een verlaging direct in gaan.
6. Bij zelfstandigen die via het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz) een uitkering krijgen in de vorm van een lening, verlaagt het college de uitkering pas als het definitieve bedrag van de uitkering wordt vastgesteld.

4.5 Berekening verlaging

1. De verlaging is een percentage van de bijstandsnorm die op dat moment van toepassing is, inclusief bijzondere bijstand.
2. Het bedrag wordt berekend over de maanden waarin de verlaging geldt.
3. Als het gedrag te maken heeft met het recht op bijzondere bijstand, wordt de verlaging daarop berekend.

4.6 Samenloop van gedragingen

1. Als een persoon met één gedraging meerdere regels uit dit artikel of een standaardverplichting (geüniformeerde verplichting, zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet) overtreedt, dan wordt de uitkering maar één keer verlaagd.
2. Hoe hoog de verlaging is en hoelang die duurt, hangt af van de verplichting waarvoor de strengste verlaging geldt.
3. Als een persoon meerdere gedragingen laat zien, waarbij hij/zij elke keer een verplichting uit dit artikel of van artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet overtreedt, dan wordt de uitkering voor elke gedraging apart verlaagd.

4. Het college past de verlagingen van de uitkering tegelijk toe, tenzij dit niet verantwoord is vanwege de ernst van de gedragingen, de mate waarin de persoon er iets aan kan doen en/of de persoonlijke situatie van de betrokken persoon.
5. Als een persoon met één gedraging een verplichting uit dit artikel, een standaardverplichting (geüniformeerde verplichting, zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet) én de inlichtingenplicht (artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet) overtreedt, dan verlaagt het college de uitkering niet. In plaats daarvan legt het college een bestuurlijke boete op.
6. Als een persoon met meerdere gedragingen verschillende verplichtingen uit dit artikel of artikel 18, vierde lid, of artikel 17, eerste lid, van de Participatiewet overtreedt, dan verlaagt het college de uitkering voor elke gedraging apart. Als dit niet verantwoord is vanwege de ernst van de gedraging, de mate waarin de persoon er iets aan kan doen of de persoonlijke situatie van de betrokken persoon, dan houdt het college hier rekening mee bij het vaststellen van de verlagingen.

4.7 Recidive

1. Als een persoon binnen 24 maanden na een besluit om de uitkering te verlagen opnieuw hetzelfde verwijtbare gedrag laat zien, duurt de oorspronkelijke verlaging twee keer zolang.
2. Als een persoon binnen 24 maanden na een recidivebesluit opnieuw hetzelfde verwijtbare gedrag laat zien, bepaalt het college speciaal voor die persoon met welk bedrag de uitkering wordt verlaagd en hoelang die verlaging duurt.
3. Als een persoon binnen twaalf maanden na het besluit om de uitkering te verlagen vanwege een overtreding van de standaard arbeidsverplichtingen (geüniformeerde arbeidsverplichtingen, zoals bedoeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet) opnieuw eenzelfde overtreding maakt, wordt de bijstandsnorm met 100% verlaagd. Dit duurt twee maanden.
4. Het besluit om af te zien van een verlaging om dringende redenen (zoals beschreven in artikel 4.2, tweede lid van dit hoofdstuk) wordt gelijkgesteld aan een besluit om een uitkering te verlagen.

Artikel 5: Niet nakomen van de niet-standaardverplichtingen (niet-geüniformeerde verplichtingen) voor arbeidsinschakeling

5.1 Gedraging Participatiewet

Als een persoon zich niet of onvoldoende houdt aan de afspraken uit de Participatiewet (artikelen 9, 9a, 17, tweede lid, en 55), dan wordt de gedraging in een van de volgende groepen ingedeeld:

1. Eerste groep: Registratie als werkzoekende
 - a. Een persoon heeft zich niet op tijd bij het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) aangemeld als werkzoekende of heeft zijn/haar aanmelding niet op tijd verlengd,
2. Tweede groep: Arbeidsinschakeling en plannen
 - a. Een persoon is niet op een afspraak gekomen die was bedoeld om te praten over werk.
 - b. Een persoon heeft niet of onvoldoende meegewerkt aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak (zoals bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet).
 - c. Onvoldoende nakomen van verplichtingen (zoals bedoeld in de artikelen 9, eerste lid, of 55 van de Participatiewet) door personen jonger dan 27 jaar tijdens de zoektermijn, gedurende vier weken na een melding, zoals in de Participatiewet benoemd (artikel 43, vierde en vijfde lid), voor zover deze verplichtingen niet worden genoemd in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet.
 - d. Een persoon laat met zijn houding en gedrag duidelijk zien dat hij/zij zich niet aan de afspraken uit artikel 9, lid 1b van de Participatiewet wil houden. Het college kan dan de speciale uitzondering voor alleenstaande ouders (bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet) intrekken.
 - e. Een persoon werkt niet of onvoldoende mee bij de uitvoering van artikel 17, tweede lid, van de Participatiewet.

3. Derde groep: Werk en tegenprestatie
 - a. Een persoon doet geen moeite om werk te zoeken in zijn/haar eigen gemeente. Dit kan ook een gevolg zijn van een gedraging, zoals vermeld in artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet.
 - b. Een persoon levert geen tegenprestatie (artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet) als het college dit vraagt. Denk bijvoorbeeld aan werk voor de gemeenschap.

5.2. Gedragingen IOAW en IOAZ

Als een persoon zich niet of onvoldoende aan de afspraken uit de IOAW (artikelen 37 en 38) of de IOAZ (artikelen 37 en 38) houdt, dan wordt zijn/haar gedraging in een van de volgende groepen ingedeeld

1. Eerste groep: Registratie als werkzoekende
 - a. Een persoon heeft zich niet op tijd bij het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen) aangemeld als werkzoekende of heeft zijn/haar aanmelding niet op tijd verlengd.
2. Tweede groep: Onderzoek, houding en voorzieningen
 - a. Een persoon werkt niet of onvoldoende mee aan een onderzoek naar de mogelijkheden om weer aan het werk te gaan.
 - b. Een persoon laat met zijn/haar houding en gedrag zien dat hij/zij zich niet wil houden aan de afspraken uit de artikelen van de IOAW (artikel 37, eerste lid) of IOAZ (artikel 37, eerste lid). Het college kan de uitzondering voor alleenstaande ouders IOAW (artikel 38, eerste lid) of IOAZ (artikel 38, eerste lid) dan intrekken.
 - c. Een persoon maakt niet of onvoldoende gebruik van een voorziening die het college heeft aangeboden. Dit geldt alleen als dit er niet toe heeft geleid dat de voorziening niet doorging of voortijdig is gestopt (zoals bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW of de artikelen 36, eerste lid, en artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAZ).
 - d. Een persoon werkt niet of onvoldoende mee aan een voorziening die het college aanbiedt om werk te vinden. Daardoor gaat die voorziening niet door of stopt die voorziening eerder (zoals bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW en de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAZ).
3. Derde groep: Werk zoeken en tegenprestatie
 - a. Gedragingen die het starten met werk tegenhouden.
 - b. Een persoon doet niet genoeg zijn/haar best om werk te vinden dat algemeen geaccepteerd wordt.
 - c. Een persoon maakt niet of onvoldoende gebruik van een voorziening die het college heeft aangeboden. Dit heeft ertoe geleid dat deze voorziening niet door kon gaan of dat deze voorziening eerder is gestopt (zoals bedoeld in de artikelen 36, eerste lid, en 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAW of de artikelen 36, eerste lid, en artikel 37, eerste lid, onderdeel e, van de IOAZ).
 - d. Een persoon levert geen tegenprestatie als het college dit vraagt (zoals bedoeld in artikel 37, eerste lid, onderdeel f, van de IOAW of artikel 37, eerste lid, onderdeel f, van de IOAZ).
4. Vierde groep: Werk aannemen of behouden
 - a. Een persoon neemt algemeen geaccepteerd werk niet aan.
 - b. Een persoon verliest zijn/haar werk door zijn/haar eigen schuld. Bijvoorbeeld doordat hij/zij het werk niet goed doet (artikel 20, eerste lid, onder a of b, van de IOAW of artikel 20, tweede lid, onder a of b, van de IOAZ).

5.3 Hoogte en duur van de verlaging

1. Als een persoon gedragingen laat zien die zijn beschreven in de artikelen 5.1 en 5.2 van deze verordening, dan kan het college de uitkering verlagen met:

- a. 5% van de bijstandsnorm bij gedragingen uit de eerste groep. Deze verlaging duurt één maand.
 - b. 10% van de bijstandsnorm bij gedragingen uit de tweede groep. Deze verlaging duurt één maand.
 - c. 50% van de bijstandsnorm bij gedragingen uit de derde groep. Deze verlaging duurt één maand.
 - d. 100% van de bijstandsnorm bij gedragingen uit de vierde groep. Deze verlaging duurt één maand.
2. Bij gedragingen uit de eerste groep kan het college een schriftelijke waarschuwing geven in plaats van een verlaging. Dit geldt alleen als een persoon een afspraak niet is nagekomen of deze afspraak te laat is nagekomen én er meer dan 24 maanden voorbij zijn gegaan sinds deze persoon een waarschuwing kreeg.
3. Met de 24 maanden wordt de periode bedoeld vanaf het moment waarop de vorige schriftelijke waarschuwing naar de persoon werd gestuurd.

Artikel 6: Niet nakomen van de standaardverplichtingen (geüniformeerde verplichtingen) voor arbeidsinschakeling

6.1 Duur verlaging bij overtreding standaard arbeidsverplichting (geüniformeerde arbeidsverplichting)

Als een persoon een afspraak niet of onvoldoende nakomt, wordt zijn/haar uitkering één maand lang met 100% van de bijstandsnorm verlaagd (artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet).

6.2 Verlaging verdelen over twee maanden

In bijzondere gevallen kan de verlaging die in artikel 6.1 van deze verordening wordt genoemd (100% voor een maand) over twee maanden worden verdeeld. In elke maand kan 50% van de verlaging worden toegepast.

Artikel 7: Overige gedragingen die leiden tot een verlaging

7.1 Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid

1. Als een persoon niet genoeg verantwoordelijkheid neemt om zelf voor zijn/haar inkomen te zorgen, terwijl dat wél van hem/haar mag worden verwacht (tekortschietend besef van verantwoordelijkheid), kan het college de uitkering volgens artikel 18, tweede lid, van de Participatiewet verlagen met:
 - a. het benadelingsbedrag als het gaat om een benadelingsbedrag dat lager is dan de bijstandsnorm. Deze verlaging duurt één maand. (Het benadelingsbedrag is het bedrag dat onterecht of onnodig is aangevraagd.)
 - b. 100% van de bijstandsnorm bij een benadelingsbedrag tot € 5000. Deze verlaging duurt één maand.
 - c. 100% van de bijstandsnorm bij een benadelingsbedrag van € 5000 tot € 10.000. Deze verlaging duurt twee maanden.
 - d. 100% procent van de bijstandsnorm bij een benadelingsbedrag van € 10.000 of hoger. Deze verlaging duurt drie maanden.
2. Als er sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid in relatie met het recht op bijzondere bijstand anders dan op grond van artikel 12 van de Participatiewet, wordt de verlaging vastgesteld op het benadelingsbedrag.
3. Als een persoon geen passende en toereikende voorliggende voorziening krijgt omdat deze wordt verrekend met een bestuurlijke boete in het kader van het bij herhaling schenden van de inlichtingenplicht, wordt een maatregel opgelegd van 100% gedurende de eerste 3 maanden van de bijstandsverlening gerekend vanaf de start van de verrekening.

7.2 Zeer ernstige misdragingen

Als een persoon zich zeer ernstig misdraagt tegenover het college, ambtenaren van de gemeente of andere personen en instanties die betrokken zijn bij de uitvoering van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ, en/of deze misdragingen plaatsvinden in een context die rechtstreeks verband houdt met de uitvoering van deze wetten, verlaagt het college de uitkering met 100% van de toepasselijke bijstandsnorm. Deze verlaging duurt één maand.

(Participatiewet artikel 9, zesde lid; IOAW artikel 37, eerste lid, onder g; IOAZ artikel 37, eerste lid, onder g)

7.3 Niet nakomen van overige verplichtingen

Als een persoon zich niet of niet voldoende houdt aan een afspraak die hij/zij met het college heeft gemaakt (artikel 55 van de Participatiewet), dan verlaagt het college de uitkering met:

1. 20% van de bijstandsnorm als een persoon niet of onvoldoende zijn/haar best doet om werk te vinden. Deze verlaging duurt één maand.
2. 20% van de bijstandsnorm als een persoon zich niet of onvoldoende houdt aan de afspraken die horen bij een bepaalde vorm van bijstand. Deze verlaging duurt één maand.
3. 40% van de bijstandsnorm als een persoon zich niet of onvoldoende houdt aan afspraken die ervoor zorgen dat deze persoon minder bijstand nodig heeft. Deze verlaging duurt één maand.
4. 100% van de bijstandsnorm als een persoon zich niet of onvoldoende houdt aan afspraken die ervoor zorgen dat de bijstand kan worden stopgezet. Deze verlaging duurt één maand.

De hoogte van de verlaging hangt af van de situatie.

Artikel 8: Participatie

De HBEL-gemeenten (Huizen, Blaricum, Eemnes, Laren) doen hun best om personen zelfredzaam te maken. Het is de bedoeling dat deze personen zo min mogelijk inkomenssteun van de overheid nodig hebben en dat ze hun talenten en kwaliteiten kunnen inzetten voor de maatschappij.

8.1 Kernwaarden gemeentelijk beleid

1. Iedereen doet mee.
2. Het college ondersteunt waar nodig.
3. Bij deze ondersteuning houdt het college rekening met de talenten, mogelijkheden en persoonlijke situatie van de persoon.
4. Hierdoor kan de ondersteuning per persoon verschillen (maatwerk).
5. De ondersteuning is de goedkoopste van alle passende oplossingen.
6. Betaald werk gaat voor onbetaald werk.

8.2 Uitgangspunten

1. Onbetaald werk in alle vormen – zoals vrijwilligerswerk - kan een opstap zijn naar betaald werk.
2. Als een persoon niet meewerkt in de periode dat hij/zij verplicht moet re-integreren, dan kan het college de ondersteuning verplichten.
3. De HBEL-gemeenten werken aan een arbeidsmarkt die iedereen kansen biedt.
4. De verwachtingen die het college en de personen van elkaar hebben, zijn duidelijk.
5. Het college houdt rekening met concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt.

8.3 Doelgroep

1. Het college ondersteunt een aantal groepen bij hun zoektocht naar werk. Het gaat om personen met een gemeentelijke uitkering voor levensonderhoud of een ANW-uitkering, een

jongere partner van een persoon met een aanvullende inkomensvoorziening op de AOW-uitkering (AIO-uitkering), personen die geen ondersteuning kunnen krijgen van andere instanties of werkgevers, en enkele andere specifieke groepen die in artikel 7 van de Participatiewet worden genoemd.

2. De ondersteuning van het college is bedoeld voor personen die zich nog kunnen ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. Daaronder vallen ook personen met algemene bijstand die moeten inburgeren.

8.4 Samenwerking

1. Het college werkt samen met regiogemeenten, het UWV, werkgevers, onderwijsinstellingen en maatschappelijke instellingen uit de regio om personen te helpen om sociaal en economisch zelfredzaam te worden.
2. Het college ondersteunt werkgevers als zij personen uit de doelgroep van het college werk willen aanbieden.

8.5 Budget

Het college kan voor de verschillende soorten voorzieningen een budgetplafond vaststellen. Bijvoorbeeld als dat nodig is om de financiële risico's voor het college te beperken. Een budgetplafond is het maximale bedrag dat het college aan een bepaalde soort voorziening per kalenderjaar kan uitgeven. Als dit budgetplafond bereikt is, geeft het college geen voorziening meer waarvoor dit budgetplafond geldt, tenzij dit anders in de wet staat. Het college stelt een budgetplafond voorafgaand aan het kalenderjaar vast.

8.6 Voorzieningen - werk (economische zelfredzaamheid)

1. Het doel is om de kansen op de arbeidsmarkt van de persoon te vergroten, zodat deze persoon voor langere tijd betaald werk kan vinden.
2. Een persoon kan ondersteuning naar werk krijgen via een voorziening, zoals:
 - a. een proefplaatsing;
 - b. een detachingsbaan;
 - c. beschut werken (regionaal) leer-werktraject;
 - d. loonkostensubsidie;
 - e. vrijwilligerswerk.
3. Een persoon kan ook ondersteuning naar werk krijgen via een instrument, zoals:
 - a. training;
 - b. scholing;
 - c. persoonlijke (intensieve) ondersteuning bij werk;
 - d. inzet van een talentscan;
 - e. beschikbaarheid van arbeidsmarktinformatie;
 - f. een banenmarkt;
 - g. nazorg.
4. Het college beoordeelt:
 - a. welke voorziening en/of welk instrument zinvol is/zijn;
 - b. hoelang deze voorziening en/of dit instrument wordt/worden ingezet.
5. Na de beoordeling maakt het college samen met de persoon afspraken. Deze worden schriftelijk vastgelegd in een plan van aanpak.

8.6.1 Specifieke voorwaarden voor een voorziening of instrument werk

1. Proefplaatsing:
 - a. Het college kan een persoon, bij wijze van proef, de kans geven om met behoud van uitkering bij een werkgever te werken.
 - b. Deze persoon heeft de werkzaamheden nog niet eerder voor deze werkgever uitgevoerd, zonder een beloning te ontvangen.
 - c. Het doel is om werkervaring op te doen in een specifieke functie.
 - d. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden.

- e. Verlenging met maximaal 4 maanden is mogelijk.
 - f. In 2 maanden moet duidelijk zijn of de persoon geschikt is voor de functie. Een evaluatie door de werkgever, het college en de persoon zelf bepaalt of een verlenging nodig is. Dit is maatwerk.
 - g. Als na de proefplaatsing blijkt dat de persoon geschikt is, krijgt die een dienstverband van minimaal 6 maanden.
 - h. Als de persoon ziek is, dan telt de ziekteperiode niet mee voor de maximale periode.
 - i. Afspraken over onder andere doelen, werkzaamheden, verwachtingen, vooruitzichten en begeleiding worden in een overeenkomst tussen het college, de werkgever en de persoon zelf vastgelegd.
2. Detacheringsbaan
- a. Een persoon werkt via een andere organisatie bij een werkgever.
 - b. Het doel is om via betaald werk werkervaring op te doen.
 - c. Dit wordt vastgelegd in een overeenkomst tussen het college, de werkgever, de andere organisatie en de persoon zelf.
3. Beschut werk:
- a. Het college biedt deze voorziening aan als het UWV heeft vastgesteld dat een persoon alleen kan werken als het werk en de werkplek zijn aangepast aan zijn/haar mogelijkheden.
 - b. Het doel van beschut werk is het bieden van een veilige werkplek aan personen die alleen in een beschutte omgeving kunnen werken.
 - c. De datum van het (positieve) advies van het UWV bepaalt de volgorde van het aanbod van beschut werk.
 - d. Het aantal dienstbetrekkingen per jaar is beperkt tot het aantal waarvoor het college subsidie ontvangt van het Rijk óf van het aantal dienstbetrekkingen dat in een regeling van het ministerie is vastgesteld.
 - e. Als het UWV in een jaar meer positieve adviezen geeft dan dat er banen zijn, kan het college samen met de betrokkenen een andere ondersteuning uit deze regeling gebruiken totdat een persoon aan de baan begint.
 - f. Een persoon die in aanmerking komt voor beschut werk, kan óók bij een reguliere werkgever werken. Die werkgever moet dan wel voldoen aan de voorwaarden voor een beschutte werkplek.
 - g. Om beschut werk mogelijk te maken en te laten voortduren, kan het college waar nodig de volgende voorzieningen inzetten:
 - i. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving
 - ii. uitsplitsing van taken
 - iii. aanpassingen in de werkbegeleiding, het werktempo of de arbeidsduur
4. Loonkostensubsidie:
- a. Het college geeft de werkgever een wettelijke loonkostensubsidie als de werknemer:
 - i. wel kan werken, maar niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
 - ii. tot de doelgroep behoort.
 - iii. voldoet aan de voorwaarden uit artikel 10d van de Participatiewet.
 - b. Het doel van deze subsidie is om werkgevers te stimuleren personen met een beperking in dienst te nemen en werkgevers een vergoeding te geven voor productieverlies.
 - c. De werkgever kan loonkostensubsidie aanvragen of het college kan deze ambtshalve toekennen.
 - d. Het college bepaalt of een persoon niet het wettelijk minimumloon kan verdienen én of deze persoon tot de doelgroep behoort.
5. Het college past bij de toekenning van loonkostensubsidie het werkproces toe dat landelijk is afgesproken (het preferente werkproces).
6. Scholing:
- a. Scholing is bedoeld om de stap naar werk mogelijk te maken.
 - b. Scholing wordt ingezet als het vinden en behouden van betaald werk anders niet mogelijk is voor een persoon.
 - c. De opleidingen duren maximaal 1 jaar.
 - d. Voor de opleidingen is geen studiefinanciering mogelijk.
7. Nazorg:
- a. Kan zijn:
 - i. begeleiding door een jobcoach.

- ii. nazorggesprek(ken) met een trajectcoach of een consulent Participatiewet.
- b. Duurt maximaal 3 maanden en begint als het arbeidscontract is ingegaan. Het is mogelijk om de nazorg te verlengen.
- c. Het college onderzoekt of door de omstandigheden van een persoon een verlenging nodig is.

8.7 Voorzieningen – sociale activering (sociale zelfredzaamheid)

1. Het college kan een persoon die weinig kans heeft op betaald werk verwijzen naar zinvolle activiteiten die deze persoon dichterbij betaald werk brengen. De persoon wordt niet voor dit werk betaald. Dit heet sociale activering.
2. Sociale activering helpt personen om weer grip op hun leven te krijgen, sociale contacten op te bouwen, hun dag nuttig te besteden en moeilijkheden op weg naar werk te overwinnen.
3. De activiteiten worden afgestemd op de talenten en mogelijkheden van de persoon.
4. Onder meer de volgende voorzieningen kunnen worden ingezet voor sociale activering:
 - a. werkervaringsplek (participatieplek)
 - b. instapwerkplek (werkstage)
 - c. leer-werkplek
 - d. (arbeidsmatige) dagbesteding
5. Het college beoordeelt:
 - a. welke activiteit zinvol is om in te zetten.
 - b. hoelang deze activiteit wordt ingezet.
 - c. aan welke leerdoelen de persoon werkt.
 - d. hoe de persoon wordt begeleid en hoeveel begeleiding die krijgt (als dit van toepassing is).
6. Het college maakt afspraken met de persoon en de organisatie en legt die vast in een schriftelijke overeenkomst.

8.7.1 Specifieke voorwaarden voor een voorziening – sociale activering

1. Voorzieningen voor sociale activering worden ook wel vrijwilligerswerk genoemd.
2. Instapwerkplek / werkstage: doel is om de competenties en werknemersvaardigheden van een persoon te ontwikkelen met behoud van uitkering.
3. Leer-werkplek: doel is om de kans op een betaalde baan binnen 1 jaar te vergroten.
4. Dagbesteding (licht) richt zich op recreatie en op plekken die bedoeld zijn voor sociale activiteiten. Hiermee kan een persoon meedoen in de samenleving.
5. Arbeidsmatige dagbesteding zijn plekken die zijn gericht op sociale zelfredzaamheid. Hiermee wil het college stimuleren dat een persoon zijn/haar zelfredzaamheid behoudt/vergroot en zelfstandiger wordt.

8.8 Overige voorzieningen

8.8.1 Persoonlijke begeleiding

1. Het college kan persoonlijke begeleiding inzetten voor een persoon met een arbeidsbeperking als deze persoon de functie zonder begeleiding niet goed kan uitvoeren.
2. Persoonlijke begeleiding is nodig om een persoon zijn/haar werk goed te laten doen en het werk te behouden. Doel is dat de persoon zijn/haar werk uiteindelijk kan doen zonder extra begeleiding.
3. Voorwaarden om voor deze voorzieningen in aanmerking te komen:
 - a. Een persoon behoort tot de doelgroep.
 - b. De voorziening kan ook worden ingezet voor personen onder de 18 jaar die VSO-/PRO-onderwijs hebben gevolgd.
 - c. Zonder deze begeleiding kan een persoon niet werken.
 - d. De voorziening kan niet van een werkgever verwacht worden.
 - e. De voorziening wordt niet door een andere instantie vergoed (bijvoorbeeld uit een Wajong- of WIA-uitkering van het UWV).
4. Persoonlijke begeleiding wordt aangeboden via:
 - a. een jobcoach van de gemeente of regio.

- b. een externe jobcoach.
 - c. een interne jobcoach van de werkgever.
 - d. een interne werkbegeleider van de werkgever.
- 5. De jobcoach van de gemeenten of regio heeft de voorkeur boven de andere vormen van persoonlijke begeleiding.
- 6. Het college onderzoekt in overleg met een persoon en eventueel zijn/haar werkgever:
 - a. welke persoonlijke begeleiding wordt ingezet.
 - b. wat de omvang en het doel van de begeleiding zijn.
 - c. hoelang de begeleiding duurt.
 - d. hoe intensief de begeleiding is.
 - e. wanneer de verstrekking van de voorziening afwijkt en wat de reden van de afwijking is.
 - f. of het mogelijk is om samen te werken met andere partijen en de begeleiding daarop af te stemmen.
- 7. De afspraken met een persoon, zijn/haar werkgever en het college worden schriftelijk vastgelegd.
- 8. De inzet van een jobcoach duurt maximaal 24 maanden. Het is mogelijk om de begeleiding met maximaal 12 maanden te verlengen.
- 9. Het college volgt het Protocol (Interne) Jobcoach van het UWV. Het college volgt de tarieven van het UWV niet.
- 10. Het college vergoedt jobcoaching alléén als een erkend deskundige de jobcoaching planmatig geeft. Deze deskundige heeft voldoende tijd voor de begeleiding en is goed op de hoogte van de werkzaamheden van de betrokkene. De jobcoach is niet de leidinggevende van de persoon en beoordeelt de persoon ook niet.
- 11. Een erkend deskundige voldoet aan de richtlijnen en kwaliteitseisen van NOLOC (beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches).
- 12. Het college vergoedt interne werkbegeleiding alléén als een collega van de persoon de interne werkbegeleiding planmatig geeft. Deze collega is daarvoor opgeleid en kan goede begeleiding bieden. Ook weet deze collega wat voor werkzaamheden de persoon uitvoert. De collega is niet de leidinggevende van de persoon en beoordeelt de persoon ook niet.

8.8.2 Vervoersvoorziening personen met een beperking

- 1. Het college kan een vervoersvoorziening aanbieden als:
 - a. een persoon niet zelfstandig naar zijn werkplek/voorziening kan reizen.
 - b. een persoon door zijn beperking geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer.
 - c. het vervoer beperkt is tot woon-werkverkeer.
- 2. Het college berekent de hoogte van de vergoeding op basis van het aantal gewerkte dagen. Daarbij geldt het tarief dat in de markt gebruikelijk is voor een taxi of andere vormen van vervoer.
- 3. Reiskostenvergoeding van de werkgever wordt in mindering gebracht op de voorziening.

8.8.3 Voorzieningen voor personen met een visuele of motorische beperking

- 1. Het college kan een voorziening geven als een persoon niet goed kan zien of bewegen (geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie).
- 2. De voorziening van een werkgever of van het UWV heeft voorrang op een voorziening van het college.
- 3. Een voorziening kan bijvoorbeeld een computervoorziening zijn.
- 4. Het college geeft deze voorziening als op de werkvloer blijkt dat dit voor een persoon noodzakelijk is om zijn/haar werk goed te doen.

8.8.4 Werkplekaanpassingen

- 1. Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen als een persoon anders door zijn/haar arbeidsbeperking niet kan werken en de werkgever hiervoor niet verantwoordelijk is.
- 2. Het college zorgt ervoor dat een persoon voorzieningen krijgt die hij/zij kan meenemen, zoals een bureaustoel of een toetsenbord.

3. Het college zorgt ervoor dat de werkgever voorzieningen krijgt die je niet kunt meenemen, zoals een aangepast toilet of een traplift.

8.8.5 Aanvraag overige voorzieningen

1. Een persoon of werkgever kan de overige voorzieningen uit dit artikel aanvragen via het (telefonische) informatiepunt.
2. Het college kan hiervoor een aanvraagformulier vaststellen.
3. Het college kan ook zonder aanvraag uit eigen beweging (ambtshalve) beoordelen of een persoon of werkgever in aanmerking komt voor een voorziening.

8.9 Andere voorzieningen

1. Het inburgeringstraject wordt gezien als een re-integratievoorziening op basis van de Participatiewet (artikel 9 lid 1 onder b).
2. Het college kan naast de taaltraining voorzieningen inzetten als dat nodig is om de kans op werk te vergroten.

8.10 Vergoedingen

1. Het college kan reiskosten, kosten voor kinderopvang of andere noodzakelijke kosten vergoeden die een persoon met een IOAZ-, IOAW- of een Participatiewet-uitkering moet maken als hij/zij gebruikmaakt van een voorziening.
2. De hoogte van de vergoeding voor kinderopvang is gelijk aan het verschil tussen de werkelijke kosten van de kinderopvang en de kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst (de eigen bijdrage).
3. Om voor de vergoeding voor kinderopvang in aanmerking te komen, moet een persoon van de Belastingdienst kinderopvangtoeslag krijgen voor zijn/haar kind(eren).
4. Het college kan reiskosten vergoeden aan een statushouder met een Participatiewet-uitkering die aan een inburgeringstraject deelneemt en daarvoor noodzakelijke reiskosten maakt.
5. Het vergoeden van reiskosten kan als de statushouders nog in het AZC (asielzoekerscentrum) wonen en leefgeld ontvangen van het Centraal Orgaan opvang asielzoekers (COA).

8.11 Stoppen van een voorziening

Het college kan besluiten een bepaalde voorziening te stoppen als:

1. een persoon die de gemaakte en vastgelegde afspraken niet nakomt (artikel 8.6, 8.6.1, 8.7, 8.7.1, 8.8.1 van deze verordening).
2. een persoon die aan de voorziening deelneemt zijn/haar verplichtingen niet nakomt (artikel 9 en 17 van de Participatiewet, artikel 13 en 37 van de IOAW of artikel 13 en 37 van de IOAZ).
3. een persoon een beroep kan doen op geschikte ondersteuning via een andere organisatie of regeling of via zijn/haar werkgever.
4. de voorziening niet (langer) nodig is om de positie van een persoon op de arbeidsmarkt te verbeteren of om werk te vinden of te behouden.
5. de kosten van de voorziening voor een werkgever of het college niet in verhouding staan tot het verwachte effect van die voorziening voor een persoon óf als
6. de voorziening niet (langer) geschikt is voor een persoon of als een andere voorziening beter past.

Artikel 9: Slotbepalingen

9.1 Nadere regels

Het college kan nadere regels vaststellen om deze verordening verder te verduidelijken of aan te vullen.

9.2 Afwijken van deze verordening (Hardheidsclausule)

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van wat er in deze verordening staat of dit niet toepassen. Dit kan alleen als het in het voordeel van de inwoner is. Dit komt voor als het volgen van de wetgeving tot een beslissing leidt, die nooit de bedoeling van de wet kan zijn.

9.3 Ingangsdatum en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de 8e dag na bekendmaking in het gemeenteblad.
2. Deze verordening wordt 'Verordening Participatiewet Laren 2025' genoemd.

Aldus besloten in de openbare vergadering van 26 november 2025

De griffier
Mevrouw A.M. Kroon

De voorzitter
Mevrouw J.N. de Zwart-Bloch