Gemeente Rotterdam

Werk en Inkomen
Werk, Inkomen, Nationaal Programma
Rotterdam Zuid en EU-arbeidsmigranten
Tim Versnel MSc

Van: A. Cazander, S. Hijman en E. Wilman
Telefoon:

Ons kenmerk: M2304-2150 - 23bo005018
Bijlage(n): 1

Onderwerp: Wijziging van de Participatieverordening Rotterdam 2015 in kader van de Wet uitvoeren breed offensief en wijziging Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW, IOAZ

Datum: B&W 23 mei 2023

Aan de gemeenteraad

Gevraagd besluit:
Samenvattend stellen wij u voor: de wijzigingen van de Participatieverordening Rotterdam 2015 en de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ volgens de bijgevoegde ontwerpbesluiten vast te stellen.

Waarom dit voorstel?/Waarom nu voorgelegd?

Per 1 juli 2023 zal het laatste deel van de Wet uitvoeren breed offensief in werking treden. Deze wet geeft onder meer wijziging van een aantal artikelen in de Participatiewet in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en de mogelijkheden voor voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking.
De wet geeft ook nieuwe verplichtingen ten aanzien van bepaalde in de verordening op te nemen zaken.
De Participatieverordening Rotterdam 2015 wordt nu onder meer aangepast om aan deze verplichtingen per 1 juli 2023 te voldoen.
Tevens wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt enkele technische wijzigingen aan te brengen in de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ.

Relatie met het coalitieakkoord/collegewerkprogramma/eerder aangenomen moties en gedane toezeggingen:
Geen

Toelichting:

A. Wijziging Participatieverordening

Per 1 juli 2023 zal het laatste deel van de Wet uitvoeren breed offensief in werking treden. Het is een breed pakket aan maatregelen om meer mensen met een arbeidsbeperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden. Hiertoe wijzigt de Participatiewet op een aantal punten.

Onder meer wijziging van een aantal artikelen in verband met het verbeteren van de regeling voor loonkostensubsidie en de mogelijkheden voor voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking en het aanvraagrecht voor werkgevers en werknemers.
De wet geeft ook nieuwe verplichtingen ten aanzien van in de verordening op te nemen zaken.
De Participatieverordening Rotterdam 2015 wordt nu aangepast om aan deze verplichtingen te voldoen.

Loonkostensubsidie
Om voor werkgevers de administratieve lasten te versimpelen is er landelijk een preferent werkproces loonkostensubsidie ontworpen met landelijk te hanteren termijnen en landelijk te gebruiken brieven en beschikkingen. In de verordening wordt nu vastgelegd dat het preferente werkproces wordt gehanteerd.

Proefplaats
De wetgever heeft nu in de Participatiewet een bepaling over de proefplaats opgenomen omdat deze ontbrak. In de bepaling is een duur van twee maanden vastgelegd, welke op grond van individuele omstandigheden met maximaal vier maanden kan worden verlengd. De verordening is nu aangepast aan de wettelijke eisen.

Persoonlijke ondersteuning
In de nieuwe bepalingen van de Participatiewet wordt onder persoonlijke ondersteuning zowel jobcoaching verstaan als interne werkbegeleiding. Interne werkbegeleiding is een nieuwe vorm van persoonlijke ondersteuning.
Jobcoaching is een voorziening, om een persoon met een arbeidsbeperking door een jobcoach te ondersteunen bij het verrichten van opgedragen taken in dienstbetrekking of proefplaatsing om de persoon zelfstandiger te laten werken. Duur en intensiteit moeten verplicht in de verordening worden opgenomen.
Voor de groep personen, die aangewezen is op werk in een beschutte omgeving wordt jobcoaching langer mogelijk dan de maximale duur van drie jaar. Dit betreft slechts een beperkte groep, waardoor de kosten worden beperkt.
Interne werkbegeleiding is een voorziening gericht op begeleiding op de werkplek van een persoon met een arbeidsbeperking door een directe collega die getraind is in het begeleiden van werknemers met een arbeidsbeperking.
Voor de nieuwe vorm van interne werkbegeleiding wordt nu onder meer bepaald dat hiervoor voor de duur van een jaar een tegemoetkoming via een subsidie gegeven kan worden, als de begeleiding de normale begeleiding in duur en intensiteit te boven gaat.

Overige op werk gerichte voorzieningen
Onder deze voorzieningen worden verstaan:
- een vervoersvoorziening om zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie te bereiken;
- een noodzakelijke intermediaire activiteit bij een visuele of motorische handicap;
- een meeneembare voorziening voor inrichting werkplek, opleidingslocatie of proefplaats of de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen.

In de verordening wordt nu opgenomen op welke wijze deze voorzieningen kunnen worden verstrekt, bijvoorbeeld in bruikleen of met een vergoeding (subsidie), en in welke gevallen deze worden verstrekt.
Voor de op werk gerichte voorzieningen wordt een maximaal bedrag per persoon per jaar bepaald van € 20.000, -. Dit om te voorkomen dat er in een bepaald geval een te grote aanslag op het budget kan geschieden. In nadere regels zullen bepaalde zaken nader worden uitgewerkt, waaronder eventuele hoogte van vergoedingen.

Integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning
In de verordening is hierover een algemene bepaling opgenomen.
In de praktijk zal een medewerker bekijken welke informatie dan wel ondersteuning nodig is, als er ook problemen zijn op andere leefgebieden. De medewerker zal zorgen dat de persoon, zo nodig, terecht komt bij de juiste instantie waar hij de van toepassing zijnde hulp kan krijgen.

Aanvraagrecht
Daarnaast komt er in de Participatiewet een aanvraagrecht voor zowel werknemer als werkgever voor loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning en overige op werk gerichte voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking. Hiervoor worden nu enkele bepalingen opgenomen in de verordening.

B. Overige verordeningswijzigingen

1. Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om onder meer enkele technische aanpassingen in de Participatieverordening Rotterdam 2015 aan te brengen, waaronder de aanpassing van een foutief gebruikte term en laten vervallen van overbodige bepalingen.

2. Ook wordt met een apart ontwerpbesluit de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ aangepast.
In deze verordening worden enkele technische aanpassingen gedaan naar aanleiding van signalen en uitspraken van de Centrale Raad van Beroep welke gevolgen hebben voor de betreffende bepalingen in deze verordening.

Financiële en juridische consequenties/aspecten:
Financiële consequenties:
Participatieverordening Rotterdam 2015:
De stimulerende maatregelen in de Wet uitvoeren breed offensief voor mensen met een arbeidsbeperking gaan niet gepaard met een ophoging van het participatiebudget. Dekking moet gevonden worden binnen het budget van programma Werk en Inkomen.
De ambities van het college om meer personen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen, aangevuld met de mogelijkheid van het doen van een aanvraag door werkgevers en werknemers voor loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning en overige op werk gerichte voorzieningen, kan leiden tot een toename in het gebruik van deze voorzieningen. Door een beperkte uitbreiding van het beleid worden de financiële risico's zoveel mogelijk geminimaliseerd. Door onzekerheid over de mate van toename in het gebruik van voorzieningen is het lastig een adequate financiële inschatting te maken. Wel kan worden aangegeven dat:

- De meerkosten van de uitbreiding jobcoaching voor extern gedetacheerde beschut medewerkers beperkt zullen blijven, omdat het aantal medewerkers uit die doelgroep laag is (20 mensen). De verwachting is niet dat deze aantallen fors gaan stijgen. Het merendeel van deze doelgroep wordt intern bij Rotterdam Inclusief geplaatst.
- Verlenging jobcoaching ná 3 jaar voor de overige doelgroep, niet zijnde een beschut werk-medewerker, nu ook al mogelijk is middels de hardheidsclausule. De ervaring leert, dat dit sporadisch voorkomt. Ook hier zullen de meerkosten beperkt blijven.
  De interne werkbegeleiding nieuw is en daarvoor slechts een beperkte vergoeding voor beperkte duur nu is opgenomen. Mocht blijken dat er veel gebruik van deze voorziening wordt gemaakt dan zijn er adequate bijsturingsmogelijkheden om de kosten te beperken.

Bi toepassing van dit beleid is de ruwe schatting dat de kosten tussen € 370.000 en € 500.000 cumulatief liggen, voor de jaren 2023 tot en met 2025.

Juridische aspecten:
Wijziging Participatieverordening Rotterdam 2015:
Met dit voorstel tot wijziging wordt voldaan aan de wettelijke verplichting om te voldoen aan de nieuwe eisen die aan de verordening worden gesteld ten aanzien van de loonkostensubsidie, proefplaats, persoonlijke ondersteuning en overige op werk gerichte voorzieningen.
Wijziging Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW, IOAZ:
Met dit voorstel tot wijziging wordt de verordening in lijn gebracht met de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep.

De bijbehorende twee ontwerpbesluiten bieden wij u hierbij ter vaststelling aan.

Burgemeester en wethouders van Rotterdam,

De secretaris,

V.J.M. Roozen

De burgemeester,

A. Aboutaleb

Bijlage(n):
-

Ontwerpbesluit

Vierde wijziging van de Participatieverordening Rotterdam 2015

De Raad van de gemeente Rotterdam,

gelezen het voorstel van het burgemeester en wethouders van 23 mei 2023 ,raadsvoorstel 23bo005018 ; (raadsstuk [invullen]);

gelet op artikelen 147 en 149 Gemeentewet en artikel 8a, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet;

overwegende dat het noodzakelijk is bepalingen met betrekking tot de proefplaats, persoonlijke ondersteuning en op werk gerichte voorzieningen aan te passen in verband met de inwerkingtreding van de Wet uitvoeren breed offensief;

besluit:

Artikel I

De **Participatieverordening Rotterdam 2015** wordt als volgt gewijzigd:

A
Artikel 1 komt te luiden:

Artikel 1 Begrippen
In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:
- algemeen geaccepteerde arbeid: arbeid, die algemeen maatschappelijk aanvaard is;
- arbeid naar vermogen: algemeen geaccepteerde arbeid op het niveau van een persoon;
- arbeidsre-integratie: verkrijgen, aanvaarden of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, alsmede de activiteiten en voorzieningen die hierop zijn gericht;
- beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de Wet;
- BUIG: Bundeling Uitkeringen Inkomensvoorzieningen Gemeenten;
- dagbesteding: voorziening als bedoeld in artikel 11, eerste lid, van de Verordening maatschappelijke ondersteuning Rotterdam 2015, in te zetten door cluster Maatschappelijke Ondersteuning;
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Wet, waarvan uitgezonderd de in artikel 7, derde lid, van de Wet genoemde personen;
- doelgroep loonkostensubsidie: groep personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Wet;
- interne werkbegeleiding: voorziening, op grond van artikel 10, derde lid, aanhef en onderdeel b, van de Wet, ter ondersteuning van de persoon met een arbeidsbeperking bij het dagelijks uitvoeren van opgedragen taken door een directe collega op de werkvloer, die de normale werkbegeleiding in duur en intensiteit te boven gaat;

- jobcoaching: voorziening, op grond van artikel 10, derde lid, aanhef en onderdeel a, van de Wet, om de persoon met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het verrichten van opgedragen taken in dienstbetrekking of proefplaatsing om de persoon zelfstandiger te laten werken;
- mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door een persoon uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
- niet-uitkeringsgerechtigde: persoon als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, van de Wet;
- participatieplaats: voorziening als bedoeld in artikel 10a van de Wet;
- preferent werkproces loonkostensubsidie: een door het Ministerie van SZW, gemeenten, Divosa, VNG en de Normaalste Zaak (Werkgevers) uitgewerkt proces voor de loonkostensubsidie dat is geharmoniseerd ten behoeve van werkgevers en dat gemeenten kunnen gebruiken;
- uitkeringsgerechtigde: persoon die algemene bijstand op grond van de Wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangt van het UWV;
- UWV: het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- werkgever: onderneming of organisatie waarvoor mensen in loondienst kunnen werken, ongeacht de rechtsvorm;
- voorziening: instrument dat kan worden ingezet voor participatie van de doelgroep;
- werkervaringsplaats: tijdelijk verrichten van additionele werkzaamheden met behoud van uitkering;
- Wet: Participatiewet.

B
In artikel 2 vervalt onderdeel f, onder vervanging van de puntkomma aan het slot van onderdeel e door een punt.

C
Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:
1. In het vijfde lid wordt 'garantiebanen' vervangen door 'loonkostensubsidie'.
2. Na het vijfde lid, worden de volgende leden toegevoegd:
   6. Een aanvraag voor loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning bij werk dan wel overige op werk gerichte voorzieningen als bedoeld in de artikelen 12, 12a, 14 en 18 kan bij het college worden ingediend door de persoon of zijn, mogelijke, werkgever door middel van een door het college vastgesteld aanvraagformulier.
   7. Een aanvraag als bedoeld in het zesde lid, kan door een werkgever bij het college worden gedaan voor de bij hem in dienst komende of zijnde persoon, die woonachtig is in Rotterdam.
   8. Het college onderzoekt, zo spoedig mogelijk na de aanvraag voor persoonlijke ondersteuning dan wel overige op werk gerichte voorzieningen, de mogelijkheden en ondersteuningsbehoefte van de persoon. Zowel de werkgever als de bij hem in dienst zijnde persoon dienen mee te werken aan dit onderzoek om de noodzaak te kunnen bepalen.

9. Het college zorgt, waar nodig, voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, van de Wet voor integrale ondersteuning en voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk door de verstrekking van relevante informatie, advies en hulp, waaronder doorverwijzing naar betreffende instanties.

D

Artikel 4 komt te luiden:

Artikel 4 Weigering en beëindiging voorziening

1. Het college kan een voorziening weigeren als:
   a. de persoon ten behoeve van wie de voorziening zou worden verstrekt niet behoort tot de doelgroep;
   b. de persoon dan wel werkgever onvoldoende medewerking verleent aan het onderzoek dat nodig is voor het beoordelen van het recht op de voorziening;
   c. de persoon een beroep kan doen op een voorziening op basis van een andere wettelijke regeling, waardoor sprake is van een voorliggende voorziening;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling; of
   e. niet wordt voldaan aan de voorschriften die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
   a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
   b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorschriften die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening;
   c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, subonderdeel 2°, van de Wet;
   d. de voorziening naar het oordeel van het college onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
   e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening; of
   f. de persoon dan wel een werkgever die van een voorziening gebruik maakt, misbruik maakt van de aangeboden voorziening.

E
Artikel 6 komt te luiden:

Artikel 6 Proefplaats

1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Wet die algemene bijstand ontvangt, toestemming verlenen om op een proefplaats bij een werkgever voor de duur van twee maanden, met de mogelijkheid van verlenging met maximaal vier maanden, onbeloonde werkzaamheden te verrichten met behoud van uitkering.
2. Het college geeft slechts toestemming voor een proefplaats, als:
   a. de persoon, gelet op zijn vaardigheden en capaciteiten, tot de werkzaamheden in staat is;
   b. het college verwacht dat de proefplaats bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling;
   c. de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt;
   d. de werkzaamheden niet al eerder onbeloond door de persoon bij die werkgever, of diens rechtsvoorganger, zijn verricht; en
   e. de werkgever de intentie heeft de persoon, bij gebleken geschiktheid, direct aansluitend aan de proefplaatsing, een arbeidsovereenkomst voor minimaal zes maanden, zonder proeftijd- of uitzendbeding, aan te bieden met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren als gedurende de proefplaatsing van toepassing was.
3. Het college weigert de toestemming, bedoeld in het eerste lid, als:
   a. na overleg, bij indiensttreding van een persoon de eerste zes maanden forfaitaire loonkostensubsidie wordt verstrekt; of
   b. redelijkerwijs kan worden aangenomen dat de persoon ook zonder proefplaats kan worden aangenomen voor dat werk.
4. Het college verleent toestemming voor verlenging van de proefplaatsing als dat naar het oordeel van het college op grond van motivering noodzakelijk is om een beeld te vormen van de geschiktheid van de persoon. Hierbij worden in ieder geval de aard van de beperkingen, de afstand tot de arbeidsmarkt en de mate van complexiteit van het werk bezien.
5. De proefplaatsing wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen gemeente, werkzoekende en de werkgever, waar de werkzaamheden worden verricht, en bevat ten minste:
   a. de duur van de proefplaatsing;
   b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
6. Verlenging wordt vastgelegd in een addendum ondertekend door de in het vorige lid genoemde partijen, waarin de duur van de verlenging staat en de einddatum van de proefplaatsing.
7. Als de persoon ziek wordt tijdens de proefplaatsing, wordt de duur van de proefplaatsing automatisch verlengd met de duur van de ziekteperiode voor zover de wettelijke maximale periode van zes maanden proefplaatsing niet wordt overschreden.
8. Het college kan een persoon op een proefplaats jobcoaching dan wel overige op werk gerichte voorzieningen toekennen.

9. Het college kan nadere regels stellen in welke gevallen en voor hoe lang een proefplaats kan worden verlengd.

F
Na artikel 11 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 11a Premie
1. Het college kan premies verstrekken, die tot doel hebben de arbeidsre-integratie te bevorderen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Wet.
2. Het college kan nadere regels stellen over de duur en hoogte van de premie, de doelgroep waarvoor en de voorwaarden waaronder een premie kan worden verstrekt.

G
Artikel 12 komt te luiden:

Artikel 12 Jobcoaching
1. Het college kan een persoon als bedoeld in artikel 10, eerste en tweede lid, van de Wet, ambtshalve dan wel op aanvraag, persoonlijke ondersteuning bieden als bedoeld in artikel 10, derde lid, aanhef en onderdeel a, van de Wet, indien die persoon zonder ondersteuning niet in staat zou zijn de hem opgedragen taken te verrichten en deze persoon een arbeidsovereenkomst krijgt, dan wel heeft, van ten minste zes maanden voor minimaal 12 uur per week.
2. Het college kan een jobcoach ter ondersteuning bieden:
   a. in natura waarbij de jobcoach in dienst is bij dan wel ingehuurd door de gemeente;
   b. via een subsidie aan de werkgever voor de uren ondersteuning door een bij hem in dienst zijnde jobcoach; of
   c. via een subsidie aan de werkgever voor de uren ondersteuning voor de door een werkgever ingehuurde jobcoach van een jobcoachorganisatie.
3. Het college stelt de volgende kwaliteitseisen:
   a. ten aanzien van een jobcoach als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a en b:
      1°. een met succes afgeronde hbo-opleiding of een hbo werk- en denkniveau en een afgeronde opleidingsmodule voor jobcoach; of
      2°. een met succes afgeronde hbo-opleiding of een hbo werk- en denkniveau en een in de praktijk binnen een organisatie gevolgde opleiding tot jobcoach.
   b. ten aanzien van een jobcoachorganisatie als bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, toont de jobcoachorganisatie door middel van een bewijsstuk aan dat deze door het UWV is erkend op grond van het Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning 2019 van het UWV dan wel de meest recente versie van dit erkennings- en intrekkingskader.
4. Jobcoaching tijdens een proefplaats wordt toegekend voor maximaal vijf uur per maand voor de duur van de proefplaatsing.
5. Jobcoaching tijdens de dienstbetrekking wordt in eerste instantie toegekend voor de duur van een half jaar.
6. Verlenging geschiedt:
   a. na het eerste half jaar, per keer met minstens een half jaar tot een maximale duur van, in totaal, twee jaar;
   b. bij gebleken noodzaak tot een maximumduur van drie jaar;
   c. na de maximale duur van drie jaar alleen als er sprake is van beschut werk.

7. Het college stelt, na onderzoek en overleg met de werkgever en de bij hem in dienst zijnde persoon, de vorm, duur en intensiteit van de jobcoaching vast.
8. Het college onderzoekt en evalueert de duur en intensiteit van de jobcoaching aan het einde van iedere toegekende dan wel verlengde periode.
9. Voor de intensiteit van jobcoaching tijdens de dienstbetrekking gelden twee regimes:
   a. *licht regime :* een begeleidingsintensiteit van de werknemer van maximaal 36 uur in het eerste jaar en maximaal 18 uur in het tweede jaar bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week; bij inzet voor een derde jaar of meer wordt maximaal 18 uur jobcoaching beschikbaar gesteld;
   b. *midden regime :* een begeleidingsintensiteit van de werknemer van maximaal 60 uur in het eerste jaar en maximaal 36 uur in het tweede jaar bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week; bij inzet voor een derde jaar of meer wordt maximaal 18 uur jobcoaching beschikbaar gesteld.
10. Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 24 uur per week wordt de toekenning naar rato van het in de arbeidsovereenkomst vermelde aantal uur per week.
11. Het college kan voor de subsidie, bedoeld in het tweede lid, onderdelen b en c, nadere regels stellen met betrekking tot de hoogte van de subsidie, de voorwaarden en wijze van betaling van de subsidie.

H
Na artikel 12 wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 12a Interne werkbegeleiding

1. Het college kan aan een persoon als bedoeld in artikel 10, eerste en tweede lid, van de Wet, ambtshalve dan wel op aanvraag, persoonlijke ondersteuning aanbieden als bedoeld in artikel 10, derde lid, aanhef en onderdeel b, van de Wet, indien die persoon zonder ondersteuning niet in staat zou zijn de hem opgedragen taken te verrichten en deze persoon een arbeidsovereenkomst krijgt, dan wel heeft, van ten minste zes maanden voor minimaal 24 uur per week.
2. Het college verstrekt een subsidie voor interne werkbegeleiding als tegemoetkoming in de kosten, gebaseerd op maximaal 18 uur begeleiding per jaar, aan de werkgever, als:
   a. de interne werkbegeleider een opleiding heeft afgerond gericht op de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking; en
   b. de begeleiding de normale dagelijkse werkbegeleiding in duur en intensiteit te boven gaat.
3. De maximale duur van de subsidie voor interne werkbegeleiding bedraagt een jaar.
4. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot onder meer de hoogte van de subsidie, de voorwaarden en in welke gevallen er subsidie kan worden toegekend.

I
Artikel 14 komt te luiden:

Artikel 14 Loonkostensubsidie

1. Het college verstrekt ambtshalve dan wel op aanvraag een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet aan de werkgever als de werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. De aanvraag voor loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet wordt ingediend binnen zes maanden na aanvang van de dienstbetrekking.
2. Een aanvraag voor loonkostensubsidie wordt, als het een persoon betreft die nog niet behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, aangemerkt als een aanvraag om vast te stellen of de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, onderdeel a, van de Wet.
3. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt vastgesteld op basis van een loonwaardemeting, die voldoet aan de eisen in het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoeslag Participatiewet 2021 en de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021.
4. Het college verricht periodiek een nieuwe loonwaardemeting.
5. Het college neemt bij het verstrekken van de loonkostensubsidie het preferente werkproces loonkostensubsidie in acht.

J
Artikel 15 vervalt.

K
Artikel 16 vervalt.

L
Artikel 17 komt te luiden:

Artikel 17 Vergoeding noodzakelijke kosten

1. Het college kan, aan een persoon uit de doelgroep, op basis van een individuele beoordeling voorzieningen verstrekken, die noodzakelijk zijn in het kader van een re-integratietraject, plaatsing dan wel tegenprestatie, waaronder een reiskostenvergoeding en nazorg.
2. Het college kan ten aanzien van deze voorzieningen nadere regels stellen over de aard en duur van de voorzieningen, de hoogte van vergoedingen, de voorwaarden waaronder en de wijze waarop deze voorzieningen worden verstrekt.

M
Artikel 18 komt te luiden:

Artikel 18 Overige op werk gerichte voorzieningen

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep met een arbeidsbeperking, ambtshalve dan wel op aanvraag, de volgende voorzieningen verstrekken:
   a. vervoersvoorziening;
   b. intermediaire voorziening;
   c. meeneembare voorziening.

2. Het college onderzoekt welke voorziening adequaat of passend is om het werk, proefplaats of opleidingslocatie te kunnen bereiken dan wel het werk te kunnen uitvoeren. Het college houdt hierbij in ieder geval rekening met de aard van de beperking, het aantal dagen waarop de persoon werkt of een opleiding volgt.
3. Het college kan, indien nodig, extern advies vragen.
4. Het college beoordeelt of de voorziening bijdraagt aan het al dan niet volledig kunnen benutten van de arbeidscapaciteit van de persoon, de aard en omvang van de loonvormende arbeid waarvoor de voorziening is gevraagd maar ook eventuele besparing op de uitkering die het verstrekken van een voorziening met zich mee zou brengen en daarmee proportioneel is.
5. Een voorziening als bedoeld in het eerste lid, wordt in ieder geval niet verstrekt als:
   a. deze niet noodzakelijk is;
   b. deze op grond van andere wettelijke regelingen vergoed kan worden en de voorziening niet vrijwel uitsluitend noodzakelijk is voor de werksituatie dan wel niet vrijwel uitsluitend gebruikt kan worden voor of in de werksituatie;
   c. deze niet proportioneel dan wel niet proportioneel te maken is.
6. Het college gaat bij de keuze voor een voorziening uit van de meest adequate en goedkoopste oplossing.
7. Voor de in het eerste lid bedoelde voorzieningen geldt in totaal een maximumbedrag van € 20.000 per jaar per persoon.
8. Het college kan nadere regels stellen met betrekking tot de wijze van berekening en de maximale hoogte van de voorzieningen in het eerste lid.

N
Artikel 18a komt te luiden:

Artikel 18a Specifieke voorwaarden vervoersvoorzieningen

1. Het college kan een vervoersvoorziening in natura dan wel in de vorm van een vergoeding in geld toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen.
2. Het college biedt een vervoersvoorziening aan als de persoon door zijn beperking niet zelfstandig kan reizen of gebruik kan maken van het openbaar vervoer en als het vervoer is beperkt tot woon-werkverkeer.
3. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat wordt gewerkt.
4. Het college kan een bedrag voor reiskosten van de werkgever aan de werknemer in mindering brengen op de te verstrekken vervoersvoorziening.
5. Het college kan nadere regels stellen over de vorm, de hoogte van de eventuele vergoeding, duur en wijze van verstrekken en nadere voorwaarden waaronder deze voorzieningen worden verstrekt.

O
Na artikel 18a worden twee artikelen toegevoegd, luidende:

Artikel 18b Specifieke voorwaarden intermediaire voorziening

1. Het college kan een intermediaire voorziening toekennen als die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie en deze noodzakelijk is voor de uitoefening van het verrichten van het werk dan wel het kunnen volgen van de opleiding in het kader van re-integratie.
2. Het college kan nadere regels stellen over de vorm, de hoogte van vergoedingen, wijze en duur van verstrekken van de voorzieningen, bedoeld in het eerste lid, dan wel nadere voorwaarden waaronder deze voorzieningen worden verstrekt.

Artikel 18c Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen

1. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken, zoals een aanpassing voor de werkplek.
2. De meeneembare voorziening wordt in bruikleen beschikbaar gesteld, tenzij sprake is van een individuele maatwerkvoorziening of als bruikleen, gezien de aard van de voorziening, niet mogelijk of wenselijk is. Het college kan dan besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken dan wel een vergoeding te verstrekken.
3. Het college verstrekt geen meeneembare voorziening als:
   a. het een Arbo-taak betreft waarvoor de werkgever verantwoordelijk is;
   b. het een meeneembare voorziening betreft die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoort of algemeen gebruikelijk is in een organisatie; of
   c. naar het oordeel van het college sprake is van een werkplekaanpassing die in zijn algemeenheid van de werkgever kan worden verlangd.
4. Het college kan nadere regels stellen over onder meer welke voorzieningen, hoogte van vergoedingen en wijze en duur van verstrekken van de voorzieningen, bedoeld in het eerste lid, dan wel nadere voorwaarden waaronder deze voorzieningen worden verstrekt.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2023.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van [datum].

De griffier,

I.C.M. Broeders

De voorzitter,

A. Aboutaleb

Toelichting

Algemeen

In het gedeelte van de Wet uitvoeren breed offensief dat per 1 juli 2023 in werking treedt, zijn diverse wijzigingen in de Participatiewet opgenomen om personen met een arbeidsbeperking te ondersteunen en het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om hen in dienst te nemen.
Onder de wijzigingen vallen ook nieuwe verplichtingen ten aanzien van de verordening. In de verordening moet nu worden opgenomen:

a. de wijze waarop het administratieve proces met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10d, wordt vormgegeven;
b. onder welke voorwaarden het college toestemming verleent aan een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, die algemene bijstand ontvangt om op een proefplaats gedurende twee maanden, met mogelijkheid tot verlenging met maximaal vier maanden, werkzaamheden te verrichten;
c. met betrekking tot de persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, bedoeld in artikel 10, eerste lid:
   1°. de duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning en op welke wijze het college ervoor zorgdraagt dat die zowel in natura als door middel van subsidieverstrekking kan worden gerealiseerd;
   2°. welke kwaliteitseisen aan een persoon als bedoeld in artikel 10, derde lid, onderdeel a, worden gesteld en op welke wijze die eisen worden geborgd;
d. op welke wijze het college welke voorzieningen als bedoeld in artikel 10, eerste lid, verstrekt die bestaan uit:
   1°. een vervoersvoorziening die ertoe strekt dat de persoon zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan bereiken;
   2°. een noodzakelijke intermediaire activiteit in het geval er sprake is van een visuele of motorische handicap;
   3°. een meeneembare voorziening voor de inrichting van de werkplek, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingslocatie of de proefplaats en de bij het werk of opleiding te gebruiken hulpmiddelen;
e. op welke wijze waar nodig voor een persoon als bedoeld in de artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, of 10d, tweede lid, wordt voorzien in:
   1°. integrale ondersteuning, en
   2°. voortgezette persoonlijke ondersteuning bij de overgang van onderwijs naar werk, van werk naar onderwijs en van werk naar werk.

Daarnaast geeft de Wet uitvoeren breed offensief een aanvraagrecht voor zowel werknemer als werkgever voor loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning en overige op werkgericht voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking. Hiertoe zijn ook bepalingen toegevoegd.

De Participatieverordening Rotterdam 2015 wordt met deze wijziging hierbij aangepast om aan de nieuwe verplichtingen te voldoen.

Artikelsgewijs

A
In artikel 1 zijn, naast een technische aanpassing, drie definities toegevoegd, te weten: jobcoaching, interne werkbegeleiding en preferent proces loonkostensubsidie.
De term 'garantiebanen' is verwijderd omdat deze niet meer voorkomt in de verordening.

B
In artikel 2 vervalt alleen onderdeel f omdat dit nu geen onderdeel (meer) is van de doelgroep als zodanig. Dit betreft een technische wijziging.

C
In artikel 3 wordt allereerst een technische wijziging gedaan door het vervangen van de foutieve benaming 'doelgroep garantiebanen' in de juiste, zijnde 'doelgroep loonkostensubsidie'.
Daarnaast worden enkele leden toegevoegd. Drie leden betreffen algemene bepalingen over het nu in de Wet uitvoeren breed offensief opgenomen aanvraagrecht voor zowel de werkgever als de bij hem in dienst zijnde of proefplaatsing volgende persoon, voor loonkostensubsidie, persoonlijke ondersteuning, jobcoaching dan wel interne werkbegeleiding, of overige op werk gerichte voorzieningen.
Het laatste toegevoegde lid geeft aan hoe integrale ondersteuning en ondersteuning bij overgangen van bijvoorbeeld werk naar werk of van school naar werk, gegeven kan worden aan de daar aangegeven personen.

D
In artikel 4 is nu ook aangegeven wanneer een voorziening in het algemeen geweigerd kan worden naast de bepalingen wanneer een voorziening beëindigd kan worden.

E
Artikel 6 is aangepast op de nieuwe, nu in de wet opgenomen, vaste periode van twee maanden proefplaatsing en de mogelijkheid van maximaal vier maanden verlenging en op welke wijze en onder welke voorwaarden dat kan geschieden.
Het tweede lid geeft de voorwaarden aan, waaronder ook is opgenomen dat er sprake moet zijn van de intentie om een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden af te sluiten zonder proeftijd – en uitzendbeding. Bij uitspraak van het Gerechtshof 's Hertogenbosch (ECLI:NL:GHSHE:2003:AO1606) is bepaald dat er geen sprake kan zijn van een proeftijd als er een proefplaatsing aan voorafgegaan is.
In het derde lid is aangegeven wanneer in ieder geval geen proefplaats wordt gegeven. De Memorie van Toelichting van de Wet uitvoeren breed offensief geeft aan dat het niet de bedoeling is dat na een proefplaatsing bij indiensttreding forfaitaire loonkostensubsidie wordt verstrekt. Daarom wordt dit hier ook aangegeven.
De overige leden bevatten bepalingen inzake de eventuele verlenging van de proefplaatsing en de proefplaatsingsovereenkomst. In nadere regels kan eventueel aangegeven worden in welke gevallen welke duur van verlenging kan plaatsvinden.

F
Na artikel 11 is een artikel 11a ingevoegd om het artikel over de mogelijkheid van de verstrekking van een werkpremie een nieuwe plaats te geven. Dit was artikel 18a.

G
Artikel 12 is aangepast aan de eisen van de Wet uitvoeren breed offensief. In het artikel zijn nu bepalingen over de vorm, de duur en intensiteit van te verstrekken jobcoaching aangegeven en de eisen die gesteld worden aan de jobcoach dan wel jobcoachorganisatie. Deze stonden in de Nadere regels jobcoaching en zijn nu opgenomen in de verordening. Jobcoaching kan worden gegeven als de persoon een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden voor minimaal 12 uur per week heeft.
Bij de regimes geldt de aangegeven intensiteit bij een arbeidsovereenkomst van minimaal 24 uur per week. Als het aantal uur per week van de arbeidsovereenkomst minder dan 24 uur is dan wordt het aantal uur naar rato bepaald.
De duur is beperkt tot maximaal drie jaar, met uitzondering voor een persoon met beschut werk. Al bij twee jaar wordt bezien of de persoon op de juiste plek zit en binnen afzienbare tijd zonder jobcoaching de werkzaamheden kan blijven uitvoeren en er derhalve nog noodzaak is voor de jobcoaching.
Nadere bepalingen over onder meer hoogte van de subsidie en wijze van verstrekken zullen in nadere regels worden opgenomen.

H
In artikel 12a heeft nu de nieuwe vorm van persoonlijke ondersteuning een plaats gekregen, zijnde de interne werkbegeleiding. Hier is de eis gesteld dat de directe collega, die de begeleiding uitvoert bij een persoon met een arbeidsbeperking op de werkvloer, een opleiding hiervoor heeft gehad. Dit heet ook wel een zogenaamde Harrie-training. Daarnaast moet de interne werkbegeleider meer inzet geven dan de gewone dagelijkse begeleiding, die gebruikelijk is om een persoon bij de werkzaamheden te begeleiden. Subsidie voor interne werkbegeleiding kan alleen worden gegeven voor een jaar als er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal zes maanden voor minimaal 24 uur per week.
In nadere regels kan onder meer worden aangegeven wat de hoogte is van de subsidie.

I
In artikel 14 is nu opgenomen volgens welk administratief proces de loonkostensubsidie wordt uitgevoerd, in overeenstemming met de verplichting in de Wet uitvoeren breed offensief. Landelijk is een preferent werkproces loonkostensubsidie uitgewerkt, zoals aangegeven in de Memorie van Toelichting (vergaderjaar 2019-2020, 35394, nr. 3, pag. 49). Rotterdam volgt dit werkproces.
Daarnaast zijn ook bepalingen ten aanzien van het aanvraagrecht door zowel de persoon zelf, werknemer zijnde, als werkgever opgenomen.
Ook als nog niet is vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en er een aanvraag voor loonkostensubsidie binnenkomt, zal deze mede gezien worden als verzoek om te bepalen of de persoon tot deze doelgroep behoort.

J
Artikel 15 komt te vervallen omdat dit artikel niet wordt toegepast.

K
Artikel 16 komt te vervallen omdat deze vergoeding in de praktijk nooit is toegepast en ook moeilijk uitvoerbaar is.

L
In artikel 17 is aangegeven dat het college ten behoeve van het volgen van een re-integratietraject aan personen uit de doelgroep naast scholing en training een vergoeding kan verstrekken voor andere voorzieningen, zoals bijvoorbeeld reiskosten en werkkleding. Het doel van het verstrekken van voorzieningen bijvoorbeeld in de vorm van vergoedingen is het wegnemen van (financiële) belemmeringen om deel te nemen aan bijvoorbeeld een re-integratietraject. Op basis van een individuele beoordeling zal de noodzaak bepaald worden voor toekenning van een voorziening.
In het tweede lid van dit artikel is opgenomen dat het college onder meer nadere regels stelt ten aanzien van de soort kosten (aard), de hoogte en de duur van de vergoeding en de voorwaarden waaronder en de wijze waarop een vergoeding of voorziening kan worden verstrekt.

M
Artikel 18 geeft de op werk gerichte voorzieningen aan voor een persoon met een arbeidsbeperking die het college kan verstrekken en wat de uitgangspunten daarbij zijn. Onder adequaat wordt een voorziening verstaan die goed genoeg moet zijn om een verantwoorde oplossing te bieden voor de beperking. Die oplossing hoeft niet noodzakelijkerwijs de meest optimale oplossing te zijn.
Zijn er meerdere adequate opties om de persoon te ondersteunen, dan zullen de kosten van de oplossingen doorslaggevend zijn. Uitgangspunt is dat de goedkoopste adequate voorziening wordt verstrekt. Deze afweging wordt per (individuele) persoon gemaakt. Als het bijvoorbeeld om een vervoersvoorziening gaat, wordt onder andere naar het aantal af te leggen kilometers naar en van werk/de opleidingslocatie gekeken.
Hoewel het college deelname aan het economisch verkeer van personen met een arbeidsbeperking van groot maatschappelijk belang vindt en deelname aan het economische verkeer voor personen met een arbeidsbeperking van groot persoonlijk belang, betekent dit niet dat de goedkoopste adequate voorziening altijd voor vergoeding in aanmerking komt.
In de beoordeling wordt onder meer betrokken of de voorziening bijdraagt aan het (volledig) kunnen benutten van de arbeidscapaciteit van de persoon, de aard en omvang van de loonvormende arbeid waarvoor de voorziening is gevraagd maar ook eventuele besparing op de uitkering die het verstrekken van een voorziening met zich mee zou brengen.
Als de kosten niet proportioneel zijn, wordt beoordeeld of deze proportioneel te maken zijn, bijvoorbeeld door een bijdrage van een (potentiële) werkgever of door een andere invulling van de werkzaamheden. Is dit niet mogelijk dan verstrekt het college geen voorziening.

N
Artikel 18a oud is qua tekst overgebracht naar artikel 11. In artikel 18a nieuw zijn de specifieke voorwaarden voor de vervoersvoorziening opgenomen aansluitend op het bepaalde in artikel 18. In nadere regels worden de verschillende mogelijke vervoersvoorzieningen met wijze van verstrekking verder uitgewerkt en hoogte van vergoedingen.

O

Artikel 18b betreft de verstrekking van voorzieningen die moeten ondersteunen bij visuele en motorische arbeidsbeperkingen. Ten aanzien van de voorzieningen bij visuele arbeidsbeperkingen ligt er momenteel een wetsvoorstel Wijziging van de Participatiewet ten behoeve van de werkvoorzieningen voor visueel beperkten (36245) bij de Tweede Kamer, waarbij de verantwoordelijkheid voor deze voorzieningen op termijn bij het UWV komt te liggen en niet meer bij de gemeente.

Artikel 18c geeft de voorwaarden voor verstrekking van een meeneembare voorziening. Een meeneembare voorziening is in overwegende mate op de individuele persoon afgestemd ten behoeve van de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethode én die de persoon ondersteunt ter compensatie van zijn arbeidsbeperking(en). Een meeneembare voorziening is veelal een materieel hulpmiddel dat in natura in eigendom of bruikleen aan de persoon wordt verstrekt (bijv. apparatuur voor visueel beperken en speciale werktafels). Ook kan een vergoeding voor een meeneembare voorziening worden verstrekt (bijv. orthopedische schoenen). In nadere regels kan onder meer verdere uitwerking worden gegeven op de wijze van verstrekken, de hoogte van een vergoeding en de voorwaarden waaronder verstrekking plaatsvindt.

Ontwerpbesluit

Vierde wijziging van de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ

De Raad van de gemeente Rotterdam,

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van [datum] (raadsvoorstel nr.);

gelet op artikel 8, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, artikel 35, aanhef en onderdeel a, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 35, aanhef en onderdeel a, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

gezien het advies van de commissie Werk & Inkomen, Onderwijs, Samenleven, Schuldhulpverlening & Armoedebestrijding, NPRZ in haar vergadering van .... juni 2023;

overwegende, dat het wenselijk is de verordening aan te passen aan de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep,

besluit:

de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ als volgt te wijzigen:

Artikel I

A
Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:
1. Het eerste lid komt te luiden:
    1. Het college verlaagt de grondslag als een verplichting op grond van de volgende artikelen niet wordt nagekomen:
       a. artikel 37, eerste lid, onderdelen b en d tot en met f van de IOAW dan wel de IOAZ;
       b. artikel 38 van de IOAW dan wel de IOAZ.
2. In het tweede lid, onderdeel c, vervallen de subonderdelen 1° tot en met 3° onder vernummering van de subonderdelen 4° en 5° tot de subonderdelen 1° en 2°.

B
In artikel 8 vervallen het tweede lid alsmede de aanduiding '1' voor het eerste lid.

C

Artikel 9 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid wordt als volgt gewijzigd:
   a. onderdeel a komt te luiden:
      a. een besteding van vermogen, waaronder begrepen het doen van schenkingen, op een moment dat de noodzaak van bijstandsverlening aanwezig was of redelijkerwijs was te voorzien, waardoor men een beroep op algemene bijstand heeft moeten doen;
   b. in de onderdelen b en c vervalt 'verwijtbaar';
2. Het derde lid vervalt, onder vernummering van het vierde lid tot derde lid.
3. In het derde lid (nieuw), onderdeel c, vervalt bij het tweede en derde aandachtsstreepje 'verwijtbaar'.

D

Artikel 12 wordt als volgt gewijzigd:

1. De aanhef van het eerste lid komt te luiden:
   Het college weigert de uitkering tijdelijk volgens de systematiek van de maatregel van de derde categorie, als:
2. Het derde lid vervalt.

Artikel II

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 juli 2023.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van .. juni 2023.

De griffier, De voorzitter,

I.C.M. Broeders A. Aboutaleb

Toelichting

In het kader van de Wet invoeren breed offensief, die in werking treedt per 1 juli 2023, moet de Participatieverordening Rotterdam 2015 worden aangepast. Van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om enige technische aanpassingen in de Verordening maatregelen en handhaving Participatiewet, IOAW en IOAZ aan te brengen. Deze zijn mede ingegeven door enige uitspraken van de Centrale Raad van Beroep (CRvB).

Artikelsgewijs

A.
In artikel 6 zijn gedragingen verwijderd, naar aanleiding van een signaal van de CRvB, dat voor bepaalde verplichtingen op grond van artikel 20, tweede lid, IOAW/IOAZ geen verlaging van de uitkering openstaat maar alleen een weigering. Deze gedragingen zijn opgenomen in artikel 12 inzake de weigering van de uitkering IOAW dan wel IOAZ. Zie ook uitspraak ECLI:NL: CRVB:2019:1908 (andere gemeente).

B.
Ook artikel 8 wordt aangepast naar aanleiding van een uitspraak van de CRvB (ECLI:NL:CRVB:2020:3258), waarin is overwogen dat er geen verordenende bevoegdheid is om verder te differentiëren in hoogte en duur van de maatregel op grond van ernst van de gedraging dan wel mate van verwijtbaarheid. Het tweede lid van het artikel komt daarmee te vervallen.

C.
In artikel 9 zijn enkele tekstuele aanpassingen gedaan naar aanleiding van een uitspraak van de CRvB (ECLI:NL: CRVB:2022:2859), waaruit blijkt dat de gemeente zichzelf een te grote bewijslast oplegt door de termen 'onverantwoorde' en 'verwijtbaar' op te nemen in de verordening.
Ook vervalt het derde lid in artikel 9, omdat dit tekstueel niets toevoegt en verwarring kan opleveren.

D.
Naar aanleiding van een signaal, ter zitting, van de CRvB, is artikel 12 aangepast. Er was niet in de verordening aangegeven wat de omvang van de weigering is. Dit is nu aangegeven in de aanhef van het eerste lid. Aangezien voor de daar benoemde gedragingen de uitkering alleen geweigerd kan worden en niet verlaagd, kan het derde lid vervallen.