

## RE-INTEGRATIE EN TEGENPRESTATIE HILVERSUM 2016

### BELEIDSREGELS GEMEENTE HILVERSUM

Behorende bij Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2016

### RE-INTEGRATIE EN TEGENPRESTATIE HILVERSUM 2016

Het college van burgemeester en wethouders van Hilversum,

gelet op:

- de artikelen 8a, 10d en 31, tweede lid, onderdelen j en n, van de Participatiewet,
- de artikelen 8, derde lid, en 34 van de IOAW,
- de artikelen 8, derde lid, en 34 van de IOAZ en
- hoofdstuk 2 van de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2016;

gezien:

- het advies van de Adviesraad Sociaal Domein Hilversum van 9 augustus 2016;
- het advies van de Cliëntenraad Hilversum van 16 augustus 2016;

besluit:

vast te stellen de hieronder beschreven Beleidsregels Re-integratie en tegenprestatie Hilversum 2016.

Vastgesteld in de collegevergadering d.d. 13 september 2016

Kader

De gemeenteraad heeft in het zgn. 'Transitieplan Participatie 2015-2016' de uitgangspunten en kaders van het beleid m.b.t. arbeidsinschakeling van mensen met een uitkering van de gemeente Hilversum vastgesteld. Dit is naderhand verder uitgewerkt in het Meerjarenbeleidsplan Participatie 2015-2018.

De wetgever heeft gemeenten opgedragen bij verordening regels te stellen over de arbeidsinschakeling en de tegenprestatie (art. 8a PW). In de Re-integratieverordening Hilversum 2015 zijn de instrumenten en voorzieningen opgenomen die het college kan inzetten ter bevordering van de arbeidstoeleiding. In de Verordening tegenprestatie Hilversum 2015 zijn de criteria vastgelegd die gelden voor de invulling van de 'onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden' (tegenprestatie). In beleidsregels heeft het college e.e.a. verder uitgewerkt.

Beide verordeningen zijn met de inwerkingtreding van de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2016 ingetrokken. Dat betekent dat de beleidsregels opnieuw moeten worden vastgesteld, omdat daaraan een andere regeling ten grondslag ligt. Deze beleidsregels voorzien in die behoefte.

Gelet op de samenhang tussen arbeidsinschakeling en tegenprestatie worden beide bestaande losse beleidsregels gebundeld. Tevens is de bestaande beleidsregel 'vergoeding reiskosten bij werkaanvaarding Hilversum 2014' daarbij ingevoegd. Ten slotte zijn nog enkele inhoudelijke aanpassingen doorgevoerd, voortvloeiend uit de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen.

### Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2016 en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hilversum;
- b. succesvolle uitstroom: een periode van bijstandsonafhankelijkheid van 6 aaneengesloten maanden;
- c. uitkering: algemene bijstand, een IOAW-uitkering of een IOAZ-uitkering;
- d. PW: Participatiewet;
- e. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- f. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- g. verordening: Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2016.

## Artikel 2. Inkomstenvrijlating

De belanghebbende die een uitkering ontvangt en arbeid in deeltijd heeft of heeft aanvaard, heeft gedurende een periode van zes maanden recht op vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel n van de PW, artikel 8, derde lid, van de IOAW en artikel 8, derde lid, van de IOAZ. Maanden waarin geen inkomsten als bedoeld in de vorige zin worden ontvangen, tellen niet mee voor het bepalen van de periode van zes maanden.

## Artikel 3. Deeltijdpremie

1. De belanghebbende die een uitkering ontvangt en arbeid in deeltijd heeft of heeft aanvaard, heeft recht op een deeltijdpremie als bedoeld in artikel 2.14, vijfde lid, van de verordening, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. Belanghebbende heeft geen aanspraak meer op de vrijlating, bedoeld in artikel 2;
  - b. Belanghebbende heeft gedurende een ononderbroken periode van minimaal 12 maanden een uitkering ontvangen;
  - c. Belanghebbende heeft na de periode, bedoeld in onderdeel b, gedurende 13 weken een inkomen uit arbeid ontvangen dat minimaal het wettelijk minimumloon voor een persoon van 23 jaar of ouder bedroeg, berekend over 12 uur per week;
  - d. Belanghebbende is gedurende een ononderbroken periode waarin hij een uitkering heeft ontvangen, niet eerder voor een deeltijdpremie in aanmerking gekomen;
2. Na toekenning van de deeltijdpremie, kan pas een nieuw recht op deeltijdpremie ontstaan op basis van een succesvolle uitstroom.
3. Voor de toepassing van de vorige leden, wordt een onderbreking, korter dan 3 maanden, niet als onderbreking aangemerkt.
4. Het recht op premie wordt ambtshalve vastgesteld.
5. De premie wordt gerekend tot de vrijgelaten middelen, bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de PW.

## Artikel 4. Doorstroompremie (uitstroompremie na deeltijdpremie)

1. De belanghebbende die recht heeft op een deeltijdpremie, heeft tevens recht op een doorstroompremie van € 300,-, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. Belanghebbende breidt de werkzaamheden op grond waarvan hij recht heeft op een deeltijdpremie uit, zodat de uitkering wordt beëindigd, en
  - b. Belanghebbende heeft niet binnen drie maanden opnieuw recht op uitkering.
2. Na toekenning van de doorstroompremie, kan pas een nieuw recht op door- of uitstroompremie ontstaan als de onderbreking van de uitkeringsperiode minimaal 6 maanden heeft geduurd.
3. Het recht op premie wordt ambtshalve vastgesteld.
4. De premie wordt gerekend tot de vrijgelaten middelen, bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de PW.

## Artikel 5. Uitstroompremie bij volledige werkaanvaarding

1. De belanghebbende die een uitkering ontvangt en arbeid gaat verrichten, zodat de uitkering wordt beëindigd, heeft recht op een uitstroompremie als bedoeld in artikel 2.14, vierde lid, van de verordening, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. Belanghebbende heeft geen recht op de doorstroompremie, bedoeld in artikel 4, en
  - b. Belanghebbende heeft niet binnen drie maanden opnieuw recht heeft op uitkering.
2. Na toekenning van de uitstroompremie, kan pas een nieuw recht op uitstroompremie ontstaan als de onderbreking van de uitkeringsperiode minimaal 6 maanden heeft geduurd.

3. Het recht op premie wordt ambtshalve vastgesteld.
4. De premie wordt gerekend tot de vrijgelaten middelen, bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de PW.

#### Artikel 6. Vrijwilligerspremie

1. De belanghebbende van 27 jaar of ouder, die onbetaald en onverplicht maatschappelijk nuttige activiteiten verricht bij een organisatie die niet op het maken van winst is gericht, heeft recht op een premie als bedoeld in artikel 2.14, derde lid, van de verordening, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. De activiteiten nemen minimaal 156 uur per jaar in beslag;
  - b. De activiteiten worden naast of in aanvulling op reguliere arbeid verricht en leiden niet tot verdringing op de arbeidsmarkt;
  - c. De activiteiten mogen de arbeidsinschakeling niet belemmeren;
  - d. De organisatie verklaart dat belanghebbende de maatschappelijk nuttige activiteiten heeft verricht en dat hij voldoet aan de hiervoor genoemde voorwaarden;
  - e. Belanghebbende heeft gedurende een ononderbroken periode van minimaal 12 maanden een uitkering ontvangen.
2. Voor de toepassing van het eerste lid, onderdeel e, wordt een onderbreking, korter dan 3 maanden, niet als onderbreking aangemerkt.
3. Het recht op premie wordt op aanvraag vastgesteld en per kalenderjaar verleend.
4. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het college vastgesteld formulier.
5. De premie wordt gerekend tot de vrijgelaten middelen, bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de PW.

#### Artikel 7. Reiskostenvergoeding na werkaanvaarding

1. De belanghebbende die een uitkering ontvangt en arbeid gaat verrichten, zodat de uitkering wordt beëindigd, heeft vanaf de datum van beëindiging, recht op een vergoeding voor reiskosten als bedoeld in artikel 2.14, zesde lid, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. De belanghebbende kan geen aanspraak maken op een andere voorziening in de reiskosten;
  - b. De belanghebbende heeft een inkomen tot maximaal 110% van de toepasselijke bijstandsnorm en heeft geen in aanmerking te nemen vermogen;
  - c. De reisafstand bedraagt minimaal 10 kilometer enkele reis naar de werklocatie.
2. De reiskosten worden gedurende maximaal 6 maanden vergoed.
3. De reiskosten worden volledig vergoed op basis van de goedkoopste vorm van openbaar vervoer.
4. In afwijking van het derde lid, is de reiskostenvergoeding gelijk aan de fiscaal vrijgelaten kilometervergoeding, indien er naar het oordeel van het college gegronde redenen zijn om met de auto te reizen.
5. Bij toepassing van het vierde lid, wordt de reisafstand van de woonruimte naar de werklocatie, gemeten met behulp van de routeplanner van de ANWB, optie kortste route.
6. Het recht op vergoeding van reiskosten wordt op aanvraag vastgesteld. Een aanvraag wordt ingediend door middel van een door het college vastgesteld aanvraagformulier
7. Op verzoek van belanghebbende kan een voorschot op de vergoeding worden verstrekt.

#### Artikel 8. Additionele kosten bij loonkostensubsidie

1. De werkgever die met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10d PW, een dienstbetrekking heeft gesloten, kan in aanmerking komen voor de vergoeding van begeleidingskosten op de werkplek, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. De begeleiding is noodzakelijk voor het goed functioneren van de betreffende werknemer;
  - b. De begeleidingskosten worden aantoonbaar gemaakt;
  - c. De werkgever kan geen aanspraak maken op een andere voorziening in deze kosten ;
  - d. Deze kosten gaan uit boven de begeleidingskosten die de werkgever naar het oordeel van het college in het algemeen moet maken voor de begeleiding van een werknemer die zonder ondersteuning werkzaam is.
2. De werkgever die met een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, bedoeld in artikel 10d PW, een dienstbetrekking heeft gesloten, kan in aanmerking komen voor de vergoeding van kosten, verbonden aan de aanpassing van de werkplek, als voldaan is aan de volgende voorwaarden:
  - a. De aanpassing is noodzakelijk voor het goed functioneren van de betreffende werknemer;

- b. De kosten worden aantoonbaar gemaakt;
  - c. De werkgever kan geen aanspraak maken op een andere voorziening in de kosten.
3. Het recht op vergoeding wordt op aanvraag vastgesteld.

#### Artikel 9. Overige onkostenvergoedingen

De belanghebbende die recht heeft op een uitkering, kan in aanmerking komen voor vergoeding van kosten als bedoeld in artikel 2.14, zesde lid, van de verordening, voor zover deze kosten naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn voor de inschakeling in de arbeid. De hoogte van de kostenvergoeding kan worden afgewogen aan de hand van de NIBUD-prijzengids.

#### Artikel 10. Nazorg bij werkaanvaarding

1. De belanghebbende die door bemiddeling van het college werk heeft aanvaard en wiens uitkering wordt beëindigd vanwege die werkaanvaarding, komt in aanmerking voor actieve begeleiding door het college.
2. De inhoud en duur van de begeleiding worden per geval vastgesteld op basis van de behoefte van werkgever en belanghebbende. De duur van de ondersteuning bedraagt in beginsel maximaal 6 maanden.

#### Artikel 11. Opleggen tegenprestatie

Het college betreft bij het nemen van een besluit tot het opleggen van een tegenprestatie als bedoeld in artikel 2.20, van de verordening, in ieder geval de volgende factoren:

- a. uitkeringsduur;
- b. persoonlijke omstandigheden, zoals zorgtaken, leeftijd, fysieke en psychosociale conditie;
- c. vaardigheden van belanghebbende;
- d. opleiding en werkervaring van belanghebbende;
- e. aard van de activiteiten alsmede de begeleiding die vanuit de betreffende organisatie kan worden geboden;
- f. mate waarin de activiteiten een bijdrage leveren aan de persoonlijke participatie van belanghebbende;
- g. mobiliteit en daaraan gekoppelde vervoersmogelijkheden van belanghebbende.

#### Artikel 12. Omvang en invulling tegenprestatie

1. Het college stelt de omvang en duur van de tegenprestatie en de wijze waarop deze wordt ingevuld, vast na beoordeling van de omstandigheden en mogelijkheden van de belanghebbende en de aard van het werk, nadat belanghebbende is gehoord.
2. Voordat het college een besluit neemt over de invulling van de tegenprestatie, wordt de belanghebbende in de gelegenheid gesteld om gedurende twee maanden zelf maatschappelijk nuttige activiteiten te zoeken.
3. De tegenprestatie kan niet worden ingevuld door werkzaamheden bij een onderneming met winstoogmerk.
4. De belanghebbende heeft recht op vergoeding van meerkosten, die naar het oordeel van het college voor het vervullen van de tegenprestatie noodzakelijk zijn gemaakt.

#### Artikel 13. Intrekken beleidsregels

De volgende beleidsregels worden ingetrokken:

- Beleidsregel vergoeding reiskosten bij werkaanvaarding Hilversum 2014;
- Beleidsregels Re-integratie Hilversum 2015;
- Beleidsregels Tegenprestatie Participatiewet Hilversum 2015.

#### Artikel 14. Inwerkingtreding nieuwe beleidsregels

Deze beleidsregels treden in werking met ingang van de dag na bekendmaking en werken terug tot en met 1 april 2016.

#### Artikel 15. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Re-integratie en tegenprestatie Hilversum 2016.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hilversum op 13 september 2016

De secretaris, De burgemeester,

I.C. de Vries P.J. Broertjes

Toelichting

Algemeen

Aan de opdracht van de wetgever om regels te stellen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en de tegenprestatie, is uitvoering gegeven door het vaststellen van de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2016. In Hoofdstuk 2 zijn de betreffende regels opgenomen. Kenmerkend voor dit hoofdstuk is, dat het college de bevoegdheid krijgt om besluiten te nemen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling dan wel het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten.

Uit een oogpunt van rechtszekerheid én om de uitvoerende ambtenaren houvast te geven, is op een aantal onderdelen beleid vastgesteld, dat is vastgelegd in diverse beleidsregels en in deze beleidsregels gebundeld wordt verwoord. Het gaat bij deze beleidsregels dus niet om nieuw beleid, maar om reeds bestaand beleid. Uitzondering op die regel vormt artikel 2 met betrekking tot de inkomstenvrijlating bij deeltijdwerk. Zie de betreffende toelichting op dit artikel.

Naast de inkomstenvrijlating, gaan deze beleidsregels over individuele premies, onkostenvergoedingen en de tegenprestatie. Met betrekking tot de tegenprestatie worden de criteria redactioneel verder verduidelijkt en de besluitvorming toegelicht.

Hoewel het om beleidsregels in de zin van artikel 1:3 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) gaat, betekent dit niet dat er niet vanaf geweken kan worden. Ook hier geldt het maatwerkbeginsel en de 'inherente afwijkingsbevoegdheid', zoals verwoord in artikel 4:84 Awb: in zijn algemeenheid wordt gehandeld conform de beleidsregels, maar in bijzondere omstandigheden kan, en moet, ten gunste van de belanghebbende worden afgeweken. Het ligt dan wel op de weg van de belanghebbende om aannemelijk te maken dat er sprake is van bijzondere omstandigheden.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

Deze beleidsregels vinden hun grondslag in de Participatiewet en de IOAW en IOAZ. Voor wat betreft de gebruikte begrippen wordt aangesloten bij de terminologie die in de Participatiewet (PW) wordt gebruikt. Voor sommige begrippen geldt, dat deze niet in de Participatiewet maar wel in de Verzamelverordening inkomensvoorziening worden gebruikt. Dat geldt bijvoorbeeld voor de begrippen 'deeltijdpremie', 'uitstroompremie' en 'onkostenvergoeding'. Daarom wordt tevens verwezen naar deze Verzamelverordening. Ten slotte worden sommige begrippen gebruikt, die in de Algemene wet bestuursrecht zijn omschreven (bijv. 'belanghebbende'). De begrippen die in lid 2 zijn omschreven zijn opgenomen ter bevordering van de leesbaarheid.

Artikel 2. Inkomstenvrijlating

Inkomsten uit arbeid tot 25 procent van deze inkomsten, met een maximum van € 198,00 per maand (1-1-2016), worden voor een persoon die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en algemene bijstand ontvangt, gedurende ten hoogste zes maanden niet tot de middelen gerekend als dat dit naar het oordeel van het college moet bijdragen aan zijn arbeidsinschakeling (art. 31, tweede lid, onderdeel n, PW). Vergelijkbare bepalingen zijn opgenomen in de IOAW (art. 8, derde lid) en IOAZ (art. 8, derde lid).

Als uitgangspunt is reeds eerder bepaald, dat inkomsten uit deeltijdarbeid zondermeer bijdragen aan de arbeidsinschakeling. Een afzonderlijke toets op de noodzaak van een inkomstenvrijlating, is dus niet aan de orde.

De genoemde bepalingen in de PW, IOAW en IOAZ zijn met ingang van 1 april 2016 gewijzigd. Door de inwerkingtreding van de 'Wet vrijlating lijfrenteopbouw en inkomsten uit arbeid en bevordering

vrijwillige voortzetting pensioenopbouw' (Stb. 2015, 479) heeft een verruiming plaatsgevonden. Voorheen bedroeg de inkomstenvrijlating een aaneengesloten periode van 6 maanden. Vanaf 1 april 2016 is de term 'aaneengesloten' geschrapt. Dat heeft tot gevolg dat de vrijlating nu geldt voor iedere maand waarin inkomsten uit deeltijdwerk worden verricht die in mindering worden gebracht op de uitkering, tot een maximum van 6 maanden. De periode waarover de inkomstenvrijlating kan worden genoten is dus niet langer beperkt tot 6 aaneengesloten maanden.

Gelet op het doel van de inkomstenvrijlating, een prikkel om zelfstandig in de kosten van het bestaan te voorzien, heeft het college ervoor gekozen om de inkomstenvrijlating, na succesvolle uitstroom, per uitkeringsgerechtigde en per periode waarin de uitkering wordt verstrekt, toe te kennen. Met succesvolle uitstroom wordt bedoeld een periode van bijstandsonafhankelijkheid van 6 (aaneengesloten) maanden. Succesvolle uitstroom geldt als drempel voor een nieuw recht, niet alleen m.b.t. inkomstenvrijlating maar ook m.b.t. het recht op premies, met uitzondering van de vrijwilligerspremie, omdat deze niet is bedoeld om uitstroom te bevorderen.

### Artikel 3. Deeltijdpremie

Voldoet de belanghebbende met inkomsten uit deeltijdwerk niet (meer) aan de voorwaarden voor inkomstenvrijlating, dan kan onder bepaalde voorwaarden aanspraak worden gemaakt op de premie voor deeltijdwerk (deeltijdpremie). De wettelijke grondslag voor deze premie en de hoogte daarvan zijn vastgelegd in artikel 2.14 van de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen. De criteria zijn in lid 1 genoemd. Er geldt een wachttijd van 12 aaneengesloten maanden, plus een periode van drie maanden waarin gemiddeld een inkomen ter hoogte van het wettelijk minimumloon (WML) over 12 uur per week moet zijn ontvangen. Het is dus geen automatisme dat na beëindiging van de vrijlating er zondermeer recht ontstaat op deeltijdpremie. De premie is bedoeld om meer dan marginale bijverdiensten te belonen en het verwerven van substantiële arbeid te stimuleren. De wijze waarop de arbeidsverhouding is vormgegeven is niet van belang. Ook met zelfstandig werk kan aan de voorwaarden worden voldaan. Dat geldt ook voor de overige premies.

Per uitkeringsperiode kan aanspraak worden verkregen op de premie. Een onderbreking korter dan 3 maanden wordt niet als onderbreking aangemerkt. Ook hier geldt dat succesvolle uitstroom een voorwaarde is voor een nieuw recht op een premie. Zie verder de toelichting op artikel 2.

Een aanvraag is niet nodig. Bij wijze van dienstverlening wordt de premie 'automatisch' verstrekt, zodra is vastgesteld dat aan de voorwaarden is voldaan. De premie wordt niet in mindering gebracht op de uitkering.

### Artikel 4. Doorstroompremie (Uitstroompremie na deeltijdpremie)

Om uitbreiding van deeltijdwerk te stimuleren wordt een specifieke uitstroompremie toegekend, zodra de deeltijdwerker erin slaagt zoveel te gaan verdienen dat de uitkering kan worden beëindigd. Deze zgn. 'doorstroompremie' bedraagt € 300,-, zodat samen met de deeltijdpremie een bedrag van € 800,- kan worden ontvangen. Dat is het identiek aan het bedrag dat is genoemd in artikel 2.14 vierde lid, van de verordening voor een uitstroompremie voor werk dat direct leidt tot beëindiging van de uitkering. Zie verder artikel 5. Het moment van uitbetaling wordt in overleg met de belanghebbende zodanig bepaald, dat deze onbelast kan worden verstrekt.

De premie wordt niet in mindering gebracht op de uitkering. De belanghebbende moet minimaal 3 maanden 'uit de uitkering' blijven. Ook hier geldt dat succesvolle uitstroom een voorwaarde is voor een nieuw recht op een premie. Zie verder de toelichting op artikel 2.

### Artikel 5. Uitstroompremie bij volledige werkaanvaarding

Voor de belanghebbende die met werk erin slaagt direct bij werkaanvaarding zoveel te gaan verdienen, dat de algemene bijstand beëindigd wordt, geldt dat deze in aanmerking kan komen voor een uitstroompremie van € 800,-. Dit bedrag is genoemd in artikel 2.14 vierde lid, van de verordening. Verschil tussen de doorstroompremie uit artikel 4 en deze uitstroompremie is, dat de doorstroompremie wordt verstrekt nadat de belanghebbende eerste enige tijd in deeltijd heeft gewerkt en vervolgens door uitbreiding van werk uitkeringsonafhankelijk wordt. Beide premies kunnen niet tegelijkertijd worden verstrekt. De doorstroompremie gaat voor, als aan de voorwaarden daarvoor is voldaan.

De belanghebbende moet minimaal 3 maanden 'uit de uitkering' blijven om een uitstroompremie te kunnen ontvangen. Ook hier geldt dat succesvolle uitstroom een voorwaarde is voor een nieuw recht op een premie. Zie verder de toelichting op artikel 2.



Een aanvraag is niet nodig. Bij wijze van dienstverlening wordt de premie 'automatisch' verstrekt, zodra is vastgesteld dat aan de voorwaarden is voldaan. Het moment van uitbetaling wordt in overleg met de belanghebbende zodanig bepaald, dat deze onbelast kan worden verstrekt. De premie wordt niet in mindering gebracht op de uitkering.

#### Artikel 6. Vrijwilligerspremie

Ter bevordering van de participatie van uitkeringsgerechtigden en ervan uitgaande dat vrijwilligerswerk in de regel leidt tot verbetering van de arbeidsmarktpositie, kan in geval van vrijwilligerswerk na 3 maanden aanspraak worden gemaakt op een premie onder de aangegeven voorwaarden. Belangrijk is dat het vrijwilligerswerk plaatsvindt bij een organisatie met een maatschappelijk doel, hier verwoord als 'niet op winst gericht'. De rechtsvorm zal veelal reeds duidelijk maken of dit aan de orde is. Bij twijfel, zal nader onderzoek moeten plaatsvinden.

De hoogte van de premie (€ 250,-) is vastgelegd in artikel 2.14, derde lid. De omschrijving van vrijwilligerswerk in lid 1 is ontleend aan de Participatiewet (art. 9, eerste lid, PW). Evenals voor de deeltijdpremie geldt ook hier een wachttijd (12 maanden). De premie is onbelast en telt dus niet mee bij de toepassing van inkomensafhankelijke regelingen. Dit is alleen het geval als in datzelfde jaar geen onkostenvergoeding voor vrijwilligerswerk is verstrekt. In geval van cumulatie zijn beide belast. Ter voorkoming van deze samenloop zal in overleg met belanghebbende het moment van uitbetaling worden bepaald. De premie wordt niet in mindering gebracht op de uitkering.

#### Artikel 7. Reiskostenvergoeding na werkaanvaarding

Om te voorkomen dat belanghebbenden die werk aanvaarden zodat de uitkering wordt beëindigd, een inkomensterugval krijgen door een toename van reiskosten, is besloten deze reiskosten onder bepaalde voorwaarden, voor een kortere periode te vergoeden. Het moet dan uiteraard gaan om situaties dat een werkgever die kosten niet vergoedt. Dat blijkt meestal uit de cao of de individuele arbeidsovereenkomst. Heeft de belanghebbende recht op reiskostenvergoeding van de werkgever, dan is er geen recht op vergoeding door het college, ook niet als de vergoeding van de werkgever niet alle kosten dekt.

De vergoeding is beperkt tot huishoudens die door werkaanvaarding een inkomen ontvangen van maximaal 110% van de toepasselijke bijstandsnorm. De vergoeding is in tijd beperkt tot de duur van de dienstbetrekking, maar maximaal 6 maanden. Dit geeft de belanghebbende de mogelijkheid om te wennen aan de nieuwe situatie, andere manieren van reizen te verkennen (carpoolen bijv.) of (indien mogelijk) iets te regelen met de werkgever. Ook zzp'ers kunnen in aanmerking komen voor de reiskostenvergoeding.

Er geldt een drempel van 10 km. De kosten van kortere reisafstanden zijn beperkt. Bovendien kan deze afstand meestal met fiets of te voet worden afgelegd. Deze kosten worden dan ook voor rekening van de belanghebbende gelaten (conform fiscus). De reisafstand wordt gemeten met behulp van de routeplanner van de ANWB ([www.anwb.nl](http://www.anwb.nl)). Ligt de reisafstand boven de drempel, dan wordt de route volledig vergoed.

Uitgangspunt is openbaar vervoer. Dat zal naar verwachting in verreweg de meeste gevallen toereikend zijn. Soms is eigen vervoer noodzakelijk (gegronde redenen). Dat zal bijvoorbeeld aan de orde kunnen zijn als de belanghebbende op een met openbaar vervoer lastig te bereiken locatie werkzaam is, zorgdraagt voor kinderen, die naar/van de kinderopvang moeten worden gebracht/gehaald of als er fysieke beperkingen zijn. De beoordeling daarvan is aan het college.

#### Artikel 8. Additionele kosten bij loonkostensubsidie

Als voldaan is aan een aantal voorwaarden, kan een werkgever in aanmerking komen voor loonkostensubsidie (art. 10d PW). De loonkostensubsidie is bedoeld als compensatie voor een beperking in het arbeidsvermogen van een werknemer met arbeidsbeperking. Werkgevers worden daarnaast in een aantal gevallen geconfronteerd met extra kosten voor het in dienst nemen/houden van dergelijke werknemers. Om die reden wordt voor bepaalde –additionele– kosten een vergoeding beschikbaar gesteld. Het betreft de vergoeding van kosten voor begeleiding en aanpassing van een werkplek.

Uitgangspunt hierbij is, dat als er elders een voorziening beschikbaar is, de gemeente geen vergoeding verstrekt. In sommige gevallen kan van het UWV een compensatie worden verkregen. Dan gaat deze voor. Dat doet zich bijvoorbeeld voor bij samenloop van bijstand en een UWV-uitkering, en bij meeneembare werkplekaanpassingen (leesloop e.d.). Is dat niet het geval dan kan de werkgever in aanmerking komen voor een vergoeding voor de extra kosten die hij maakt. Feitelijk noodzakelijke kosten kunnen

worden vergoed volgens het principe 'goedkoopst adequaat'. Het is aan de werkgever om dit aanne- melijk te maken.

#### Artikel 9. Overige onkostenvergoedingen

Soms is het noodzakelijk om ook andere dan de reeds besproken kosten te vergoeden. Als het gaat om kosten die noodzakelijk gemaakt moeten worden voor de arbeidsinschakeling, dan kan het onder om- standigheden aangewezen zijn deze te vergoeden. Het gaat dan bijv. om de kosten van een opleiding, kleding, visagie of vervoermiddel (fiets). Dit is geen limitatieve opsomming. Het is ter beoordeling van de klantmanager of het noodzakelijk is bepaalde kosten te vergoeden. Voor de hoogte van de kosten- vergoeding kan aansluiting worden gezocht bij de NIBUD-prijzengids.

#### Artikel 10. Nazorg bij werkaanvaarding

Voor alle uitkeringsgerechtigden die door het college actief worden geplaatst op een reguliere werkplek, biedt het college bij werkaanvaarding een actieve vorm van nazorg aan die vervolgens zo snel mogelijk maar zorgvuldig wordt afgebouwd. Zowel de nazorg als de afbouw ervan is maatwerk op basis van de individuele behoefte van werkgever en werknemer. Richtpunt is dat deze nazorg 6 maanden duurt. In deze periode blijkt het afbreukrisico namelijk verreweg het grootst. Niettemin kan het soms raadzaam zijn de nazorg langer te laten voortduren. Anderzijds zal een kortere inzet soms ook adequaat zijn. Uit- gangspunt is dat er na deze periode sprake zou moeten zijn van een reguliere werkgever-werknemer relatie waarbij de werkgever nadrukkelijk ook een eigen zorgplicht heeft. Het werkgeversservicepunt is verantwoordelijk voor de nazorg.

#### Artikel 11. Opleggen tegenprestatie

Maatwerk betekent een individuele beoordeling van alle relevante omstandigheden. De genoemde factoren kunnen daarvoor in beeld komen. De weging van de omstandigheden kan verschillend zijn, afhankelijk van de situatie van de belanghebbende. Deze opsomming heeft geen limitatief karakter. Ook andere omstandigheden kunnen aan de orde komen.

#### Artikel 12. Omvang en invulling tegenprestatie

Omvang en duur van de tegenprestatie worden enerzijds bepaald door het aanbod van de werkgever, anderzijds door de omstandigheden en mogelijkheden van de belanghebbende. Tevens is van belang dat op grond van jurisprudentie is gebleken dat de opgedragen activiteiten beperkt van duur en omvang moet zijn, om te voorkomen dat sprake is van 'verplichte arbeid' in de zin van artikel 4 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. In de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen is in artikel 2.21 bepaald, dat het moet gaan om activiteiten die minimaal 3 maanden duren en een omvang van minimaal 12 uur per week hebben.

Bij maatwerk past dat met de belanghebbende voorafgaand overleg plaatsvindt m.b.t. de invulling van de tegenprestatie. Werk dat aansluit bij de wensen en behoeften van de belanghebbende is draagvlak bevorderend. Bovendien kan dit overleg meer zicht geven op de omstandigheden en persoonskenmerken van belanghebbende, zodat een passend aanbod kan worden gedaan. Om te bevorderen dat activiteiten worden opgedragen die aansluiten bij de motivatie van de belanghebbende, wordt hem/haar eerst de gelegenheid gegeven zelf suggesties daarvoor te doen en nuttige activiteiten te zoeken.

De tegenprestatie kan niet worden ingevuld door werkzaamheden bij een onderneming met winstoog- merk. Het verrichten van de tegenprestatie bij een bedrijf met winstoogmerk heeft als schaduwzijde dat de additionaliteit van het werk en de begeleiding van belanghebbende onder druk van het bedrijfs- resultaat kunnen vervagen. Bovendien kan dit aanleiding geven tot oneerlijke concurrentie. Om dat ri- sico te voorkomen wordt de voorwaarde gesteld dat de tegenprestatie moet worden verricht bij een non-profitinstelling.

Onkosten, die de belanghebbende moet maken voor het uitvoeren van de tegenprestatie, worden door het college vergoed, voor zover het meerkosten betreft. Zo kunnen reiskosten, die noodzakelijkerwijs met het openbaar vervoer moeten worden gemaakt voor het verrichten van de tegenprestatie, worden vergoed. Kosten die belanghebbende ook zou maken zonder het leveren van de tegenprestatie, komen niet voor vergoeding in aanmerking.

#### Artikel 13. Intrekken beleidsregels



---

Dit artikel spreekt voor zich. De formulering is conform de Aanwijzingen voor de (decentrale) regelgeving (Ar 240-245) en heeft als strekking, dat de genoemde 'oude' beleidsregels worden ingetrokken per de datum waarop de 'nieuwe' (met terugwerkende kracht) in werking treden.

#### Artikel 14. Inwerkingtreding nieuwe beleidsregels

Met deze beleidsregels geeft het college invulling aan enkele aan hem toegekende bevoegdheden. Conform artikel 3:40 Algemene wet bestuursrecht (Awb) treden deze beleidsregels in werking de dag nadat ze zijn bekend gemaakt. Omdat de onderliggende 'Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2016' reeds op 1 april 2016 in werking is getreden, wordt aan deze beleidsregels terugwerkende kracht verleend. Omdat het een formele operatie betreft, waarmee geen inhoudelijke wijziging in het beleid wordt aangebracht, leidt terugwerkende kracht er niet toe dat een belanghebbende hierdoor bevoor- of benadeeld wordt. Door het verlenen van terugwerkende kracht wordt beoogd de beleidsregels ook toe te passen op besluiten die op of na 1 april 2016 worden genomen, e.e.a. onverminderd de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, met name het rechtszekerheidsbeginsel en artikel 4:84 Awb (afwijkingsbevoegdheid vanwege bijzondere omstandigheden). Op basis van deze beleidsregels dienen aanvragen, die nog niet afgehandeld zijn, of ambtshalve te nemen besluiten, te worden beoordeeld.

#### Artikel 15. Citeertitel

Dit artikel spreekt voor zich.