

## Beleidsregel van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Alphen-Chaam houdende regels omtrent re-integratie en arbeidsinschakeling (Verzamelbeleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en BBZ 2004, versie juli 2021)

### Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

#### Artikel 1:1: Begripsomschrijvingen

In deze beleidsregels gelden de volgende begripsomschrijvingen:

- a. *Algemeen geaccepteerde arbeid*: alle werkzaamheden die algemeen maatschappelijk aanvaard zijn, evenals alle vormen van gesubsidieerde arbeid, met uitzondering van arbeid in het kader van de WSW;
- b. *Arrangement*: een door het college samengesteld pakket van één of meerdere voorzieningen, toegesneden op een werkzoekende, dan wel een groep werkzoekenden voor een specifieke functie;
- c. *Awb*: de Algemene wet bestuursrecht;
- d. *Baangarantie*: een overeenkomst tussen een werkgever en een werkzoekende, waarbij is afgesproken dat, bij inzet van een bepaalde voorziening, de werkgever zal overgaan tot het aanbieden van een dienstverband aan de werkzoekende voor wie het college de voorziening inzet;
- e. *Bbz*: het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen 2004;
- f. *Belanghebbende*: degene wiens belang rechtstreeks bij een besluit is betrokken;
- g. *Brutering*: het verhogen van de vordering met loonbelasting en premies volksverzekeringen waarvoor de gemeente, die de uitkering verstrekt, krachtens de Wet op de loonbelasting 1964 inhoudingsplichtig is, voor zover deze belasting en premies niet verkenbaar zijn met de door het college af te dragen loonbelasting en premies volksverzekeringen;
- h. *College*: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Gilze en Rijen;
- i. *Commerciële kamerbewoner*: de persoon die een kamer huurt op commerciële basis, en die niet is een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de hoofdbewoner en wiens woonsituatie voldoet aan het volgende:
  - I. er is sprake van huur op contractbasis; en
  - II. er is sprake van een commerciële relatie wat blijkt uit de aanwezigheid van een overeenkomst en betaling van een commerciële (huur)prijs; en
  - III. het onder te huren deel van de woning is zelfstandig geschikt voor bewoning; en
  - IV. de kamerbewoner staat ingeschreven in de basisregistratie van de gemeente op het onderhuuradres.
- j. *Commerciële kostganger*: een persoon die op commerciële basis inwoont, en die niet is een bloedverwant in de eerste en tweede graad en tevens bij de verhuurder de maaltijden gebruikt. De woonsituatie moet voldoen aan het volgende:
  - I. er is sprake van vergoeding op contractbasis; en
  - II. er is sprake van een commerciële relatie, wat blijkt uit de aanwezigheid van een overeenkomst en betaling van een commerciële prijs; en
  - III. de woning is geschikt voor inwoning en er is toestemming verleend door de eigenaar van het pand; en
  - IV. de kostganger staat ingeschreven in de basisregistratie van de gemeente op het onderhuuradres.
- k. *Commerciële prijs*: de huur, exclusief onder andere servicekosten, of vergoeding die hoger is dan de basis huur zoals gebruikt bij de huurtoeslag;
- l. *Gedeelde verwijtbaarheid*: wanneer het verzuim dat verband houdt met de schending van de inlichtingenplicht, deels valt toe te rekenen aan het handelen of het verzuim van het college;
- m. *Gehuwdenorm*: de norm zoals bedoeld in artikel 21, onderdeel b, PW;
- n. *Gift*: een betaling die een onverplicht karakter draagt;
- o. *Hoofdbewoner*: een belanghebbende die eigenaar of hoofdhuurder is van woonruimte en die in dezelfde woonruimte hoofdverblijf heeft;
- p. *Hoogwaardige handhaving*: het stelsel van preventieve en repressieve maatregelen gericht op het voorkomen of ontmoedigen van misbruik of oneigenlijk gebruik van de uitkering;

- q. *Informatiegestuurd handhaven*: een onderdeel van risicosturing dat het college kan inzetten door meerdere bestanden te koppelen waardoor het college gericht kan zoeken naar uitkeringsfraude en risicogevalen;
- r. *Inkomen*: inkomen zoals bedoeld in artikel 32 en 33 Participatiewet;
- s. *IOAW*: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- t. *IOAZ*: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- u. *Leerplichtige leeftijd*: de leeftijd tussen 5 en 16 jaar;
- v. *Loonwaarde*: de economische waarde van het werk dat iemand verricht of kan verrichten, uitgedrukt in geld;
- w. *Nugger*: een niet uitkeringsgerechtigd persoon, zoals bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a, PW;
- x. *Onderhoudsplichtige*: degene die een financiële bijdrage in de kosten van levensonderhoud aan de bijstandsgerechtigde en/of de ten laste komende kinderen dient te voldoen op grond van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek of een rechterlijke uitspraak;
- y. *Proeftijd*: een bijzonder beding in de arbeidsovereenkomst, zoals geregeld in artikel 6:652 van het Burgerlijk Wetboek. In de arbeidsovereenkomst is het mogelijk een gespecificeerde periode direct na de indiensttreding te beschouwen als proefperiode;
- z. *PW*: de Participatiewet;
- aa. *Referentieniveau*: het fundamentele niveau (niveau 1F) taal en rekenen volgens de richtlijnen van de Rijksoverheid;
- bb. *Risicosturing*: het gericht inzetten van controlecapaciteit bij het handhavingsbeleid, op basis van risicoprofielen;
- cc. *Scholingsverplichting*: de verplichting die voortvloeit uit de uitsluitingsgrond, zoals opgenomen in artikel 13, tweede lid, onderdeel c, PW;
- dd. *Signaalsturing*: de werkwijze waarbij het college op grond van signalen een onderzoek doet naar de rechtmatigheid van een uitkering of verstrekking;
- ee. *Startkwalificatie*: een afgeronde HAVO-, VWO-, HBO- of WO-opleiding, dan wel een basisberoepsopleiding MBO-2, dat wil zeggen niveau 2 van de kwalificatiestructuur, zoals vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs;
- ff. *Themacontrole*: thematisch onderzoek naar groepen cliënten waarbij het vermoeden bestaat op een verhoogd risico van onrechtmatig gedrag;
- gg. *Uitkering*: de door het college verleende bijstand op grond van de PW en Bbz, dan wel de inkomensvoorziening op grond van de IOAW of IOAZ;
- hh. *Vermogen*: vermogen zoals bedoeld in artikel 34 Participatiewet;
- ii. *Verzamelverordening*: de Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2017;
- jj. *Wet*: de PW, IOAW, IOAZ en Bbz gezamenlijk;
- kk. *Wet educatie*: de wet van 9 juli 2014 tot wijziging van onder meer de Wet participatiebudget en de Wet educatie beroepsonderwijs inzake het invoeren van een specifieke uitkering educatie en het vervallen van de verplichte besteding van educatiemiddelen bij regionale opleidingscentra;
- ll. *Wet taaleis*: de wet tot wijziging van de Wet werk en bijstand, teneinde de eis tot beheersing van de Nederlandse taal toe te voegen aan die wet;
- mm. *Woning*: een woning als bedoeld in artikel 1, onderdeel j, Wet op de huurtoeslag, alsmede een woonwagen of woonschip, als bedoeld in artikel 3, zesde lid, PW;
- nn. *Woonkosten*:
  - I. als sprake is van bewoning van een huurwoning: de per maand geldende huurprijs, zoals gebruikt voor de huurtoeslag;
  - II. als sprake is van bewoning van een eigen woning: de tot een bedrag per maand omgerekende som van de ten behoeve van de financiering van de woning verschuldigde hypotheekrente en de in verband met het in eigendom hebben van de woning te betalen zakelijke lasten en een naar omstandigheden vast te stellen bedrag voor onderhoud.
- oo. *Woonlasten*: hetgeen in geld verschuldigd is voor het (mede)gebruik van voorzieningen, aanwezig in de woonruimte, waarin de belanghebbende woont zoals energiekosten enzovoorts, conform constante jurisprudentie op grond van de wet.

## **Hoofdstuk 2: Re-integratie**

### **Paragraaf 2.1: Uitgangspunten**

#### **Artikel 2:1: Uitgangspunten**

Het college hanteert de volgende uitgangspunten bij het bepalen van de noodzaak tot het inzetten van een voorziening:

- a. het college geeft de meeste aandacht aan belanghebbenden die in potentie kunnen participeren in arbeid;
- b. het college biedt een voorziening aan, wanneer de belanghebbende afhankelijk is van deze voorziening in het kader van zijn of haar arbeidsinschakeling en/of een blijvende verbetering van zijn/haar arbeidsmarktpositie voor langdurige uitstroom;
- c. Als b niet mogelijk is kan een voorziening ingezet worden voor het zetten van stappen op de participatieladder.

#### **Artikel 2:2: Aanbod van voorzieningen**

1. Het college kan aan de doelgroep ondersteuning aanbieden op het gebied van re-integratie in de vorm van verschillende voorzieningen.
2. De ondersteuning kan bestaan uit:
  - a. bemiddeling naar werk;
  - b. bemiddeling naar maatschappelijke participatie;
  - c. scholing;
  - d. werkervaringsplaats;
  - e. proefplaatsing;
  - f. beschut werk;
  - g. persoonlijke ondersteuning of jobcoach;
  - h. participatieplaats;
  - i. sociale activering
  - j. nazorg;
  - k. loonkostensubsidie;
  - l. stimuleringspremie;
  - m. flexconstructie;
  - n. werkplekaanpassingen;
  - o. onkostenvergoeding;
  - p. vergoeding voor kosten van kinderopvang.
3. Het college gaat bij de inzet van een voorziening uit van de goedkoopst adequate voorziening.
4. Voor jongeren tot 27 jaar geldt op grond van artikel 13, tweede lid, onderdeel c, PW een scholingsplicht. Dit houdt in dat het college:
  - a. jongeren tot 27 jaar de verplichting oplegt om zich maximaal in te spannen een startkwalificatie te behalen. Als een jongere deze verplichting niet nakomt, heeft dit uitsluiting van de PW en de re-integratievoorzieningen tot gevolg;
  - b. een jongere tot 27 jaar voor de duur van maximaal 12 maanden kan ontheffen van de verplichtingen zoals genoemd in onderdeel a, als er sprake is van in de persoon gelegen omstandigheden, die conflicterend werken met de mogelijkheid tot het volgen van uit 's rijks kas bekostigd onderwijs;
  - c. voor een jongere tot 27 jaar tijdens de zoektijd als bedoeld in artikel 41, vierde lid, PW, een voorziening kan inzetten op voorwaarde dat deze voorziening leidt tot een arbeidsovereenkomst, die zonder de inzet van deze voorziening niet tot stand gekomen zou zijn;
  - d. voor nuggers de bepaling van artikel 3, zesde lid, Verzamelverordening onverkort toepast.

#### **Artikel 2:3: Instelling budgetplafonds**

Het college kan jaarlijks voor alle voorzieningen, met uitzondering van loonkostensubsidie, een budgetplafond instellen. Het college kan de hoogte van een budgetplafond tussentijds wijzigen.

#### **Artikel 2:4: Prioriteiten op het gebied van re-integratie**

Het college stelt met het oog op de beschikbare middelen in het Participatiebudget, jaarlijks prioriteiten daar waar het gaat om de inzet van voorzieningen. Hiertoe wordt elk jaar opnieuw bepaald welke inzet het meest nodig is.

#### **Artikel 2:5: Indeling op de Participatieladder**

1. Het college deelt personen, die behoren tot de doelgroep, in op de Participatieladder.
2. De participatieladder onderscheidt zes niveaus:
  - a. Trede 6: betaald werk;
  - b. Trede 5: betaald werk met ondersteuning;
  - c. Trede 4: onbetaald werk;
  - d. Trede 3: deelname aan georganiseerde activiteiten;
  - e. Trede 2: sociale contacten buitenshuis;
  - f. Trede 1: geïsoleerd.

3. Indeling op de Participatieladder vindt plaats bij de aanvang van de uitkering. Het college beoordeelt de indeling op de Participatieladder opnieuw bij periodieke heronderzoeken of zoveel eerder als daartoe aanleiding bestaat.

#### **Paragraaf 2.2: Voorzieningen ten behoeve van een uitkeringsgerechtigde**

##### **Artikel 2:6: Bemiddeling naar werk**

1. *Definitie:* het bij elkaar brengen van werkgever en uitkeringsgerechtigde, waarvan het college kan verwachten dat de uitkeringsgerechtigde binnen een jaar kan uitstromen naar reguliere arbeid. Bemiddeling houdt tevens in het stimuleren van het zelf-zoekgedrag van de uitkeringsgerechtigde.
2. *Doel:* het op een zo kort mogelijke termijn laten uitstromen van de uitkeringsgerechtigde naar algemeen geaccepteerde arbeid.
3. *Doelgroep:* de belanghebbende die, eventueel met inzet van de in de Verzamelverordening, dan wel deze beleidsregels genoemde voorzieningen, bemiddelbaar is naar algemeen geaccepteerde arbeid.
4. *Nadere voorwaarden:*
  - a. de bepaling zoals opgenomen in de Verzamelverordening onder artikel 3, zevende lid, is van toepassing op deze voorziening;
  - b. het college kan, als dat nodig is, individueel aanvullende verplichtingen opleggen die verband houden met de bemiddeling;
  - c. om het doel zoals beschreven in het tweede lid te bewerkstelligen kan het college andere voorzieningen zoals genoemd in deze beleidsregels inzetten;
  - d. de duur van de voorziening is bepaald op maximaal 6 maanden. Het college kan de voorziening steeds met maximaal 6 maanden verlengen, mits er geen sprake is van omstandigheden zoals beschreven in artikel 5 van de Verzamelverordening.
5. *Gronden voor beëindiging:* het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing.

##### **Artikel 2:7: Bemiddeling naar maatschappelijke participatie**

1. *Definitie:* het bemiddelen/matchen van een belanghebbende naar een plaats om de maatschappelijke deelname van de belanghebbende te stimuleren.
2. *Doel:* het college zet deze vorm van bemiddeling in om de maatschappelijke participatie van een belanghebbende te stimuleren.
3. *Doelgroep:* belanghebbenden die vanwege hun individuele situatie (vooralsnog) geen uitzicht hebben op regulier werk.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening:*
  - a. een plek in het kader van maatschappelijke participatie mag geen belemmering vormen voor het verkrijgen en behouden van arbeid in loondienst;
  - b. het college laat voor belanghebbenden, ouder dan 27 jaar, een eventuele onkostenvergoeding vrij op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel k van de PW.
5. *Gronden voor beëindiging:* het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing.

##### **Artikel 2:8: Scholing**

1. *Definitie:* elke activiteit in het kader van een gestructureerde leersituatie die is gericht op het ontwikkelen of vergroten van kennis en/of vaardigheden van de belanghebbende.
2. *Doel:* het bijbrengen van kennis, vaardigheden of het behalen van een startkwalificatie die de arbeidsinschakeling van belanghebbende mogelijk maakt.
3. *Doelgroep:* de belanghebbende, bij wie het college of diens (potentiële) werkgever, heeft vastgesteld dat scholing noodzakelijk is, omdat arbeidsinschakeling van belanghebbende vanwege ontbrekende kennis of vaardigheden niet direct mogelijk is.
4. *Nadere voorwaarden:*
  - a. het college biedt de scholing slechts aan als:
    - I. deze verband houdt met een baangarantie; of
    - II. de scholing gezien de arbeidsmarktsituatie een significante vergroting vormt van de kans op een baan; of
    - III. deze deel uitmaakt van een arrangement dat het college heeft gesloten met een werkgever; of
    - IV. het college daartoe op grond van de wet is gehouden.
  - b. de bepaling zoals opgenomen onder artikel 3, zevende lid, van de Verzamelverordening is op deze voorziening van toepassing;
  - c. de scholing is beroepsgericht en het betreft het goedkoopste en meest adequate alternatief;

- d. de kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende.
5. *Gronden voor beëindiging*: het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing.

#### **Artikel 2:9: Werkervaringsplaats**

1. *Definitie*: een werkplek bij een werkgever dan wel op een door het college aangewezen plek, waar een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering werkt om een vak te leren en vaardigheden op te doen dan wel op te halen.
2. *Doel*: een uitkeringsgerechtigde de kans bieden om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsmarktpositie te versterken, teneinde arbeidsinschakeling mogelijk te maken.
3. *Doelgroep*: uitkeringsgerechtigden die vanwege een gebrek aan werkervaring en/of vaardigheden de stap richting de arbeidsmarkt niet kunnen maken.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening*:
  - a. een BBL- of BOL-opleiding is voorliggend op de werkervaringsplaats;
  - b. de werkervaringsplaats heeft een maximale duur van 9 maanden;
  - c. het college kan de maximale duur, zoals genoemd bij onderdeel b, eenmalig met maximaal 6 maanden verlengen als dat - naar alle waarschijnlijkheid - arbeidsinschakeling tot gevolg heeft;
  - d. de werkzaamheden zijn primair gericht op ontwikkeling en in mindere mate of geheel niet op productieve arbeid;
  - e. de nadruk ligt op lerend werken in een bovenformatieve functie;
  - f. de inzet van de werkzoekende beïnvloedt de concurrentieverhoudingen niet op een onverantwoorde wijze;
  - g. de werkgever dient in staat en bereid te zijn aan de uitkeringsgerechtigde de noodzakelijke begeleiding te bieden;
  - h. de belanghebbende beschikt over voldoende kennis en werk- en denkniveau om zich het vak of de vaardigheden op korte termijn eigen te maken;
  - i. er hoeft bij de werkgever geen intentie te bestaan om de uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen maar wel om hem het vak te leren;
  - j. voor aanvang van de werkervaringsplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, als de werkgever, als het college een overeenkomst waarin tenminste de duur van de werkervaringsplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;
  - k. de werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering en een ongevallenverzekering afgesloten.
  - l. Er mag geen sprake zijn van verdringing op de arbeidsmarkt.
5. *Gronden voor beëindiging*: onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

#### **Artikel 2:10: Proefplaatsing**

1. *Definitie*: een werkplek bij een werkgever, waar een uitkeringsgerechtigde met behoud van uitkering werkt gedurende een vooraf vastgestelde periode, voorafgaand aan het starten van arbeid in dienstbetrekking of voorafgaand aan een formele detachingsperiode bij diezelfde werkgever.
2. *Doel*: een uitkeringsgerechtigde de kans te bieden om met behoud van uitkering op een onbetaalde werkplek zijn of haar arbeidsbekwaamheid te tonen, zodat bij diezelfde werkgever vervolgens instroom in regulier betaald werk kan plaatsvinden.
3. *Doelgroep*: uitkeringsgerechtigden, aan wie een werkgever voornemens is een dienstverband aan te bieden, maar bij wie de werkgever twijfels heeft over de geschiktheid voor een specifieke functie.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening*:
  - a. Het college hanteert een maximumduur van in principe 3 maanden met de mogelijkheid om deze gemotiveerd te verlengen (maatwerk);
  - b. de werkzaamheden hoeven niet additioneel van aard te zijn;
  - c. in aanmerking komen werkgevers in zowel de collectieve sector als in de marktsector;
  - d. de werkgever heeft naar het oordeel van het college de serieuze intentie de uitkeringsgerechtigde bij goed functioneren na afloop van de proefplaatsing een regulier arbeidscontract van minimaal zes maanden zonder proeftijd met een minimale omvang van hetzelfde aantal uren als gedurende de proefplaatsing van toepassing was;
  - e. voor aanvang van de proefplaatsing tekent zowel de uitkeringsgerechtigde als de werkgever een overeenkomst, waarin tenminste de duur van de proefplaatsing en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;

- f. de werkgever heeft ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde een aansprakelijkheidsverzekering en een ongevallenverzekering afgesloten.
5. *Gronden voor beëindiging:* onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

#### **Artikel 2:11: Beschut werk**

1. *Definitie:* een werkplek die het college organiseert voor mensen die door lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperkingen een zodanige mate van ondersteuning nodig hebben dat men van reguliere werkgevers niet (zonder meer) kan verwachten dat zij deze mensen in dienst nemen.
2. *Doel:* het optimaal benutten van de aanwezige loonwaarde van mensen en deze doelgroep arbeidsfit houden door in te zetten op arbeidersontwikkeling, waarbij het streven is om mensen met beperkingen en een economische verdien capaciteit naar werk bij een reguliere werkgever uit te laten stromen.
3. *Doelgroep:* werkzoekenden voor wie een indicatie beschut werk is afgegeven.
4. *Nadere voorwaarden:*
  - a. het college benut de maximale mogelijkheden die de flexwet biedt;
  - b. de organisatie van het beschut werk is bij voorkeur belegd bij de Diamant Groep;
  - c. van toepassing is de CAO van de branche waar belanghebbende het beschut werk verricht, voor zover aanwezig. Is dat niet het geval, dan geldt in ieder geval het wettelijk minimumloon;
  - d. voor de doelgroep zet het college indien nodig loonkostensubsidie in;
  - e. er dient een balans te zijn tussen de opbrengsten (de netto toegevoegde waarde en de rijksbijdrage) en de kosten, bijvoorbeeld begeleiding en werkgeverschap;
  - f. het college monitort de ontwikkeling van de loonwaarde en herbeoordeelt deze in overleg met de werkgever en de werknemer, waarbij het college in beginsel uitgaat van de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer.
5. *Gronden voor beëindiging:*
  - a. het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing;
  - b. onverlet het gesteld in artikel 5 van de Verzamelverordening eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt;
  - c. onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening eindigt de voorziening op het moment dat de financiering vanuit de rijksoverheid wijzigt.

#### **Artikel 2:12: Persoonlijke ondersteuning of jobcoach**

1. *Definitie:* een voorziening in persoonlijke ondersteuning, waarbij een jobcoach op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer, met beperkingen het verrichten van zijn taken, (systematisch) ondersteunt.
2. *Doel:* de activiteiten en handelingen die de jobcoach verricht, zijn erop gericht om de belanghebbende zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de belanghebbende op zich te kunnen laten nemen.
3. *Doelgroep:* een persoon zoals bedoeld in artikel 10, eerste lid, dan wel artikel 10da van de PW, die algemeen geaccepteerde arbeid - waaronder begrepen gesubsidieerde arbeid - verricht of gaat verrichten, dan wel met behoud van uitkering arbeid bij een werkgever verricht of gaat verrichten, die naar het oordeel van het college zodanige structurele functionele beperkingen heeft richting werk, waardoor hij deze werkzaamheden zonder deze ondersteuning niet kan verrichten.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening:*
  - a. het college zet de voorziening in voor maximaal 3 jaar in hetzelfde dienstverband; Indien uit het loonwaarderapport blijkt dat er nog altijd een (structurele) ondersteuning van een jobcoach nodig is én de werkgever kan daarin niet voorzien (middels een erkend leermeester of Harrie gecertificeerd medewerker) kan jobcoaching langer worden ingezet, als er naar het oordeel van het college geen andere oplossing is.
  - b. het college beoordeelt minimaal eenmaal per jaar of de inzet van de jobcoach nog (in gelijke omvang) noodzakelijk is en of er gronden voor beëindiging aanwezig zijn;
  - c. de duur van de dienstbetrekking is ten minste 6 maanden;
  - d. de belanghebbende werkt in dienstbetrekking of verricht activiteiten in het kader van een traject voor tenminste 12 uur per week; Indien het minimale aantal te werken uren lager is dan 12 uur per week, maar niet minder dan 8 uur en tevens verwacht mag worden dat het aantal te werken uren binnen een jaar kan worden uitgebreid naar 12 uur per week, kan eveneens jobcoaching worden toegekend.
  - e. deze voorziening is ook inzetbaar voor personen zoals bedoeld in artikel 10f van de PW die een leerwerktraject volgen;
  - f. de bepaling zoals opgenomen in artikel 3, zevende lid van de Verzamelverordening is van toepassing op deze voorziening.



5. *Gronden voor beëindiging:* onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

#### **Artikel 2:13: Participatieplaats**

1. *Definitie:* plaatsen waarbij personen tijdelijke, onbeloonde en additionele werkzaamheden verrichten in de zin van artikel 10a PW, die uitkeringsgerechtigden, die vooralsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt, met behoud van uitkering kunnen verrichten.
2. *Doel:* het activeren van de uitkeringsgerechtigde staat bij een participatieplaats centraal. De participatieplaats heeft geen directe arbeidstoeleiding tot doel.
3. *Doelgroep:* uitkeringsgerechtigden met geringe kans op de arbeidsmarkt, die vooralsnog niet direct bemiddelbaar zijn naar regulier werk.
4. *Nadere voorwaarden:*
  - a. in artikel 10a van de PW en artikel 6 van de Verzamelverordening zijn de voorwaarden van de participatieplaats opgenomen;
  - b. voor aanvang van de participatieplaats tekent zowel de uitkeringsgerechtigde, de werkgever als het college een overeenkomst, waarin tenminste de duur van de participatieplaats en de aard van de werkzaamheden staan beschreven;
  - c. na 6 maanden beziet het college of voortzetting van de participatieplaats zinvol is;
  - d. het college kan in verband met de participatieplaats de volgende voorzieningen inzetten:
    - I. begeleidingskosten ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde aan de werkgever;
    - II. scholing ten behoeve van de uitkeringsgerechtigde, zoals opgenomen in artikel 10a, vijfde lid, van de PW, waarbij het college toetst aan de criteria zoals in dat lid zijn opgenomen;
    - III. een premie voor de belanghebbende zoals bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de PW. De premie bedraagt per jaar 25% van het bedrag genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, PW.
5. *Gronden voor beëindiging:* onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode eindigt.

#### **Artikel 2:14: Nazorg**

1. *Definitie:* ondersteuning die in het individuele geval bijdraagt aan het voortduren van de arbeidsinschakeling. De mate van intensiviteit van de nazorg stemt het college af op de individuele situatie van de werknemer. Vaak bestaat nazorg uit het contact opnemen met zowel de werkgever als de werknemer, nadat de werknemers is gestart met de werkzaamheden om de voortgang te bespreken.
2. *Doel:* duurzame arbeidsinschakeling van een persoon die met behulp van een in deze beleidsregels genoemde voorziening is gestart met werkzaamheden bij een werkgever.
3. *Doelgroep:* zowel de persoon die door of met de inzet van een andere voorziening zoals genoemd in deze beleidsregels is gestart op een werkplek, als de werkgever van deze persoon.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening:*
  - a. de duur van nazorg is in beginsel maximaal 6 maanden;
  - b. deze voorziening kent het college niet expliciet aan een belanghebbende toe, maar geldt, als dit noodzakelijk is, als vervolg op een eerder ingezette voorziening die tot werkaanvaarding heeft geleid;
  - c. de bepaling zoals opgenomen in artikel 3, zevende lid, van de Verzamelverordening is van toepassing op deze voorziening.
5. *Gronden voor beëindiging:* het gesteld in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing.

#### **Paragraaf 2.3: Voorzieningen ten behoeve van een werkgever**

#### **Artikel 2:15: Loonkostensubsidie**

1. *Definitie:* een financiële compensatie ten behoeve van een werkgever, die een persoon, behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie, in dienst neemt. In geval van detachering van een persoon uit de doelgroep treedt de gecontracteerde uitvoerder als werkgever op.
2. *Doel:* het bewerkstelligen van arbeidsinschakeling voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie en het compenseren van de werkgever voor de verminderde loonwaarde.
3. *Doelgroep:* de (potentiële) werkgever van een persoon, van wie het college heeft vastgesteld dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, en die - met inzet van loonkostensubsidie - in dienst kan treden bij de werkgever, dan wel een al werkende persoon die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan VSO-, Pro-, of Entree onderwijs.
4. *Nadere voorwaarden en duur:*

- a. het college ziet bij de inzet van loonkostensubsidie af van de toepassing van artikel 3, vijfde lid, Verzamelverordening;
  - b. het college kan de werknemer onbeloonde werkzaamheden bij de werkgever laten verrichten, met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde. De werknemer verricht werkzaamheden die behoren tot de functie die hij gaat uitvoeren;
  - c. de maximale duur van de proefplaatsing, zoals bedoeld onder b, bedraagt drie maanden, te verlengen met maximaal drie maanden;
  - d. het college stelt de loonwaarde vast aan de hand van de regionaal overeengekomen gevalideerde methodiek Dariuz, tijdens de periode van de proefplaatsing. De definitieve bepaling van de loonwaarde vindt plaats op de werkplek;
  - e. het college monitort de ontwikkeling van de loonwaarde en herbeoordeelt deze in overleg met de werkgever en de werknemer, doch minimaal eenmaal per vijf jaar;
  - f. in overleg met de werkgever kan het college bepalen dat de vaststelling van de loonwaarde van de werknemer achterwege kan blijven en de dienstbetrekking tot stand komt met toepassing van een forfaitaire loonwaarde van 50%. Over het tijdvak na die forfaitaire periode stelt het college de loonwaarde vast en verleent het college loonkostensubsidie met inachtneming van artikel 10d, vierde lid, PW;
  - g. voor de toepassing van lid f behoort de werknemer op grond van art. 10c eerste lid onder b, PW tot de doelgroep loonkostensubsidie.
  - h. de vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking;
  - i. na afloop van de proefplaatsing krijgt de werknemer, als er tijdens de proefplaatsing geen onregelmatigheden zijn opgetreden, een dienstverband aangeboden;
  - j. de werkgever is verplicht alle wijzigingen die relevant kunnen zijn voor de subsidie (waaronder wijzigingen in naam, adres, rekeningnummer, ziektemelding) te melden aan het college binnen twee weken nadat deze wijziging zich heeft voorgedaan;
  - k. de inzet van het instrument loonkostensubsidie mag de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord beïnvloeden.
5. *Gronden voor beëindiging*: onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening, eindigt de voorziening op het moment dat de persoon niet meer behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

#### **Artikel 2:16: Stimuleringspremie**

1. *Definitie*: een bedrag dat het college eenmalig kan toekennen aan de werkgever, om deze te stimuleren een persoon, behorend tot de doelgroep van de PW, met een belemmering richting werk een regulier dienstverband aan te bieden en deze te compenseren in de opstartkosten.
2. *Doel*: het stimuleren van werkgevers om een persoon, behorend tot de doelgroep van de PW, met belemmeringen richting werk een regulier dienstverband aan te bieden.
3. *Doelgroep*: de werkgever die een persoon, behorend tot de doelgroep van de PW, met belemmeringen richting werk een dienstbetrekking aanbiedt.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening*:
  - a. het college beoordeelt de noodzaak tot het toekennen van de premie nadat de werving heeft plaatsgevonden;
  - b. de noodzaak tot het verstrekken van de premie vervalt als de werknemer de proeftijd niet succesvol doorloopt;
  - c. het college verstrekt de premie niet eerder dan de dag dat de proeftijd doorlopen is, na indiening van de eerste loonstrook en de arbeidsovereenkomst;
  - d. de werkgever heeft de intentie om het contract bij goed functioneren te verlengen;
  - e. de arbeidsovereenkomst heeft een omvang van minimaal 18 uur per week;
  - f. de premie bedraagt voor mensen van 27 jaar en ouder maximaal € 5.000,00 voor een periode van 1 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur per week. In geval van een overeenkomst met een looptijd van 6 maanden bedraagt de premie maximaal € 2.500,00;
  - g. de premie bedraagt maximaal € 2.700,00 voor een periode van 1 jaar voor mensen tot 27 jaar op basis van een dienstverband van minimaal 32 uur per week. In geval van een overeenkomst met een looptijd van 6 maanden bedraagt de premie maximaal € 1.350,00;
  - h. het college verlaagt de premie naar rato bij een dienstverband van een lager aantal uren;
  - i. het college keert de premie maandelijks uit na ontvangst van de loonstrook;
  - j. de werkgever ontvangt of ontving geen tegemoetkoming in de loonkosten voor de betreffende werknemer;
  - k. bij het beoordelen van de noodzaak weegt het college ook mee de eventuele andere voorzieningen die reeds zijn ingezet, om een stapeling van voorzieningen te voorkomen;
  - l. de stimuleringspremie is wel te combineren met een vergoeding voor de kosten van scholing als dat leidt tot arbeidsinschakeling;
  - m. een werkgever kan slechts eenmaal in aanmerking komen voor een stimuleringspremie voor dezelfde werknemer.



5. *Gronden voor beëindiging:* het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing.

#### **Artikel 2:17: Flex-constructie**

1. *Definitie:* een variant op een uitzendconstructie waarbij de gemeente een deel van de kosten betaalt, in plaats van de inlener.
2. *Doel:* het stimuleren van werkgevers om een uitkeringsgerechtigde met belemmeringen richting werk een dienstverband aan te bieden.
3. *Doelgroep:* werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt.
4. *Nadere voorwaarden en duur van de voorziening:*
  - a. de uitzendorganisatie beoordeelt, in overleg met het college, de noodzaak tot het inzetten van de Flex-constructie;
  - b. de eerste maand werkt de werkzoekende met behoud van uitkering en betaalt de gemeente de kosten van het uitzendbureau, met een maximum van € 7,50 per uur en € 1.300,00 per maand, bij een fulltime dienstverband;
  - c. de tweede, derde en vierde maand ontvangt de werknemer salaris via het uitzendbureau, de inlener betaalt de kostprijs aan het uitzendbureau en de gemeente betaalt de uitzendkosten, met een maximum van € 2,50 per uur en € 1.300,00 voor de totale drie maanden bij een fulltime dienstverband;
  - d. de vijfde en zesde maand ontvangt de werknemer salaris via het uitzendbureau en de inlener betaalt de kostprijs plus de uitzendkosten per uur, zoals genoemd in onderdeel c;
  - e. afrekening vindt achteraf plaats op uurbasis;
  - f. de werkgever ontvangt of ontving geen tegemoetkoming in de loonkosten voor de betreffende werknemer;
  - g. bij het beoordelen van de noodzaak weegt het college mee of eventuele al andere voorzieningen zijn ingezet, zoals een jobcoach of een proefplaatsing, om een ongewenste stapeling van voorzieningen te voorkomen;
  - h. een werkgever kan slechts eenmaal in aanmerking komen voor een flex-constructie voor dezelfde werknemer.
5. *Gronden voor beëindiging:* onverlet het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening, eindigt de voorziening op het moment dat de overeengekomen periode of de uitzendconstructie eindigt.

#### **Artikel 2:18: Werkplekaanpassingen**

1. *Definitie:* aanpassingen op of rond de werkplek, bedoeld om belemmeringen weg te nemen, waardoor de werknemer met een structurele functionele beperking zijn werk kan uitvoeren.
2. *Doel:* het door middel van inzet van een werkplekaanpassing wegnemen van belemmeringen die een werknemer met een structurele functionele beperking heeft om op de werkplek te kunnen functioneren.
3. *Doelgroep:* de werkgever die een persoon met een structurele functionele beperking in dienst heeft dan wel in dienst wil nemen, voor wie inzet van een werkplekaanpassing noodzakelijk is om de betreffende functie uit te kunnen voeren, alsook de werknemer die voor het uitvoeren van zijn werk afhankelijk is van een meeneembare voorziening.
4. *Nadere voorwaarden:*
  - a. als er recht bestaat op een voorliggende voorziening, zoals verstrekking door het UVW, dan wel vergoeding door de zorgverzekeraar, dan dient de werkgever daarop een beroep te doen;
  - b. de structurele functionele beperking waarvoor de werkgever de voorziening aanvraagt heeft naar verwachting een duur van tenminste een jaar;
  - c. als het college tot toekenning overgaat, dan kiest zij daarbij voor de goedkoopst adequate voorziening;
  - d. om de noodzaak van een bepaalde werkplekaanpassing vast te stellen, kan het college een medisch- dan wel arbeidsdeskundig advies inwinnen;
  - e. er vindt in beginsel geen vergoeding plaats wanneer de voorziening reeds is aangeschaft op het moment dat het college een aanvraag voor de voorziening ontvangt;
  - f. er dient sprake te zijn van een contractduur van minimaal zes maanden;
  - g. het college vergoedt geen zaken die algemeen gebruikelijk zijn of die tot de standaarduitrusting van het bedrijf behoren;
  - h. het college hanteert een drempelbedrag van € 130,00;
  - i. als de waarde van het bedrijfspand stijgt door de aanpassing van het pand, dan kan het college een bedrijfseconomische toets laten uitvoeren en als gevolg daarvan de vergoeding lager vaststellen.
  - j. de kosten staan in verhouding met de 'opbrengsten' die gepaard gaan met de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende.

5. *Gronden voor beëindiging*: het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing.

#### **Paragraaf 2.4: Overige voorzieningen**

##### **Artikel 2:19: Onkostenvergoeding**

1. *Definitie*: een vergoeding voor noodzakelijke kosten, die de belanghebbende maakt in het kader van een re-integratietraject, waaronder begrepen een inburgeringstraject, of in verband met arbeidsinschakeling.
2. *Doel*: het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het aanvaarden van arbeid, dan wel het deelnemen aan een re-integratievoorziening.
3. *Doelgroep*: de belanghebbende die in verband met de arbeidsinschakeling of een re-integratievoorziening dan wel een inburgeringstraject, noodzakelijke kosten moet maken, welke niet anderszins voor vergoeding in aanmerking komen.
4. *Nadere voorwaarden*:
  - a. de kosten dienen verband te houden met de arbeidsinschakeling dan wel het deelnemen aan een re-integratievoorziening;
  - b. het college beoordeelt de noodzakelijkheid van de te maken kosten;
  - c. er is geen voorliggende voorziening voor de kosten, zoals een vergoeding door de werkgever;
  - d. als het reiskosten betreft, zijn deze in beginsel pas noodzakelijk als de enkele reisafstand per fiets 10 kilometer of meer is.
  - e. als belanghebbende met het openbaar vervoer reist, berekent het college de vergoeding op basis van kosten openbaar vervoer tweede klasse;
  - f. als belanghebbende met eigen vervoer reist, dan bedraagt de vergoeding € 0,19 per kilometer;
  - g. de onkosten waarvoor belanghebbende een vergoeding vraagt, dienen aantoonbaar en verifieerbaar te zijn;
  - h. als de kosten noodzakelijk zijn, kan het college de kosten vooraf, na overleggen van een pro forma nota, vergoeden;
  - i. de onkosten komen niet voor vergoeding in aanmerking als het inkomen van belanghebbende na aftrek van de onkosten hoger is dan 100% van de voor hem van toepassing zijnde bijstandsnorm.
5. *Gronden voor beëindiging*: het gestelde in artikel 5 van de Verzamelverordening is onverkort van toepassing.

##### **Artikel 2:20: Kosten voor kinderopvang**

1. *Definitie*: de kosten die belanghebbende maakt voor de opvang van één of meer ten laste komende kinderen, waarvoor geen recht op vergoeding bestaat vanuit voorliggende wetgeving.
2. *Doel*: het wegnemen van belemmeringen voor inschakeling in het arbeidsproces, dan wel re-integratie, als gevolg van het ontbreken van passende opvang voor een of meer ten laste komende kinderen.
3. *Doelgroep*: ouders met ten laste komende kinderen, die een re-integratie- of inburgeringstraject volgen.
4. *Nadere voorwaarden*:
  - a. de belanghebbende ontvangt een (aanvullende) uitkering op grond van de PW, IOAW of IOAZ;
  - b. belanghebbende volgt een re-integratietraject of een inburgeringstraject, zoals bedoeld in de Wet Inburgering;
5. *Gronden voor beëindiging*: onverminderd hetgeen gesteld is in artikel 5 van de Verzamelverordening eindigt de voorziening als er geen ten laste komende kinderen meer thuis wonen.

### **Hoofdstuk 3: Verplichtingen**

#### **Paragraaf 3.1: Verplichtingen gericht op re-integratie en arbeidsinschakeling**

##### **Paragraaf 3.1.1: Verplichtingen tijdens de inspanningsperiode**

##### **Artikel 3:1: Plan van Aanpak**

1. Indien nodig of bij wet verplicht stelt het college voor belanghebbende een Plan van Aanpak op.
2. Het college stelt het plan van aanpak op, op basis van een screenings- en diagnoseproces van de belanghebbende.
3. In het Plan van Aanpak, zoals bedoeld in artikel 44 vierde lid PW is in ieder geval opgenomen:
  - a. de uitwerking van de ondersteuning, voor zover van toepassing;
  - b. de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen.

### **Artikel 3:2: Medewerking verlenen aan een oproep**

Bij de toepassing van artikel 17, tweede lid, PW, verstaat het college onder 'het verlenen van medewerking aan een oproep om op een bepaalde plaats en tijd te verschijnen in verband met zijn arbeidsschakeling' ook een dergelijke oproep door een begeleider bij een van de begeleidingspartijen.

### **Artikel 3:3 Uitsluiting op grond van artikel 13, tweede lid, onderdeel d, PW**

1. Geen recht op bijstand heeft een persoon, jonger dan 27 jaar, uit wiens houding en gedragingen ondubbelzinnig blijkt dat hij de verplichtingen, bedoeld in artikel 9, eerste lid, of artikel 55 PW niet wil nakomen. Hieronder verstaat het college in ieder geval:
  - a. de belanghebbende verricht geen sollicitaties tijdens de inspanningsperiode óf verricht geen sollicitaties gedurende de periode van één maand als het een lopende uitkering betreft;
  - b. de belanghebbende verschijnt meer dan één keer binnen een maand zonder afmelding niet op een afspraak in het kader van een verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, of artikel 55 PW;
  - c. de belanghebbende is niet bereid deel te nemen aan een re-integratietraject;
2. Als de jongere is vrijgesteld van één van de verplichtingen zoals beschreven onder het eerste lid, dan leidt het niet voldoen vanzelfsprekend niet tot toepassing van artikel 13, tweede lid, onderdeel d, PW.

### **Paragraaf 3.1.2: Scholingsverplichting**

#### **Artikel 3:4: Uitgangspunten scholingsverplichting**

1. Alle jongeren tot 27 jaar kunnen terug naar school, tenzij het college terugkeer naar school redelijkerwijs niet van een jongere kan verwachten.
2. Het college kan terugkeer naar school redelijkerwijs niet van een jongere verwachten als:
  - a. het een jongere betreft met een toereikende startkwalificatie, mits de afgeronde opleiding voldoende arbeidsmarktperspectief biedt;
  - b. het studieadvies uitwijst dat het voor de jongere niet haalbaar is om terug te gaan naar school;
  - c. er in de individuele situatie van de jongere zeer bijzondere omstandigheden bestaan die een reële belemmering vormen op terug te gaan naar school.
3. Een jongere kan pas terug naar school vanaf het moment dat de opleidingen ook daadwerkelijk starten.

#### **Artikel 3:5: Informatieplicht jongere met betrekking tot scholing**

1. De jongere die aangeeft niet terug naar school te kunnen, dient met bewijsstukken aan te tonen dat het volgen van een uit 's rijkskas bekostigde opleiding niet mogelijk is.
2. Als de jongere de benodigde bewijsstukken, zoals bedoeld in het eerste lid, niet kan overleggen en dit niet verwijtbaar is, kan het college een medisch- dan wel een arbeidsdeskundig advies inwinnen naar de belemmeringen van de jongere.

### **Paragraaf 3.1.3: Ontheffingen, zorgtaken**

#### **Artikel 3:6: Verlenen van ontheffing wegens dringende redenen**

1. Het college ontheft een uitkeringsgerechtigde slechts van een of meer verplichtingen zoals genoemd in artikel 9, eerste lid sub a en/of c, PW, artikel 37, eerste lid, IOAW en artikel 37, eerste lid, IOAZ wanneer hiervoor dringende redenen aanwezig zijn.
2. Het college ontheft een uitkeringsgerechtigde van de verplichtingen over de periode waarover de belemmering zich voordoet.
3. Dringende redenen zoals bedoeld in het eerste lid kunnen voortkomen uit zorgtaken, psychische en medische belemmeringen.
4. Dringende redenen zoals bedoeld in het eerste lid, zijn in ieder geval aanwezig wanneer een uitkeringsgerechtigde is opgenomen in een inrichting, zoals bedoeld in artikel 1, aanhef en onder f, PW, of verblijft in een zelfstandige wooneenheid op het terrein van een inrichting.
5. Een ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen, als dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt.

#### **Artikel 3:7: Ontheffing wegens lichamelijke of psychische belemmering**

1. Als een belanghebbende vanwege lichamelijke of psychische belemmering niet aan de verplichtingen kan voldoen, kan het college hem (gedeeltelijke) ontheffing verlenen.

2. Het college ontheft een belanghebbende alleen van die verplichtingen waaraan hij vanwege zijn belemmeringen niet kan voldoen; lichamelijke of psychische belemmering sluiten deelname aan het arbeidsproces vaak niet volledig uit.
3. Bij het afstemmen van de plicht tot arbeidsinschakeling op de individuele omstandigheden van de belanghebbende, kan het college een advies van een arbeids- dan wel medisch deskundige inwinnen.
4. Als het college uit reeds beschikbare (recente) medische gegevens objectief kan vaststellen dat zij een ontheffing al dan niet kan verlenen, dan is een medisch onderzoek overbodig.

#### **Artikel 3:8: Ontheffing wegens intensieve zorgtaken**

1. Het college kan zorgtaken, zoals bedoeld in artikel 9, tweede lid, PW, en artikel 37a, eerste lid, IOAW en artikel 37a, eerste lid, IOAZ in bepaalde gevallen als dringende redenen aanmerken op grond waarvan het college een ontheffing kan verlenen.
2. De zorgtaak die het college aanmerkt als dringende reden moet voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - a. de betreffende zorgtaak is niet te combineren met de verplichting tot arbeidsinschakeling;
  - b. belanghebbende kan voor de zorgtaak geen of slechts een gedeeltelijk beroep doen op een voorliggende voorziening;
  - c. het betreft bijzondere zorg voor een zieke of anderszins hulpbehoevende bloed- of aanverwant, en dus niet de reguliere opvoeding of zorg;
  - d. het college stelt de duur van de ontheffing vast conform hetgeen gesteld in is 3:8, tweede lid, dan wel zoveel korter als dat belanghebbende de zorgtaak verleent.
3. Wanneer het college bij het aanbieden van een voorziening rekening kan houden met de betreffende zorgtaken, beoordeelt het college de zorgtaken voor dat gedeelte niet als dringend.

#### **Artikel 3:9: Rekening houden met bepaalde zorgtaken**

1. Bij de invulling van de arbeidsverplichtingen houdt het college rekening met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg.
2. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met volgende zorgtaken:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.
3. Wanneer het college rekening houdt met de zorgtaak, dan richt het college een voorziening, met name qua tijdsindeling, zodanig in dat belanghebbende deze naast de zorgtaak kan uitvoeren.
4. Het college wijst belanghebbende, als dit van toepassing is, op de aanwezigheid van flankerende voorzieningen.

#### **Paragraaf 3.2: Verplichtingen gericht op de rechtmatigheid**

##### **Artikel 3:10: Bewijsstukken**

1. Een belanghebbende is zelf verantwoordelijk voor het overleggen van zijn of haar gegevens.
2. Wanneer deze gegevens niet meer in het bezit zijn, moet belanghebbende zorgen voor vervangende exemplaren.
3. Als een belanghebbende geen vervangende exemplaren kan overleggen, beoordeelt het college of dat verwijtbaar is.
4. Als het niet kunnen overleggen van gegevens niet verwijtbaar is, beoordeelt het college de aanvraag aan de hand van de wel aanwezige gegevens.
5. In het kader van de Wet eenmalige uitvraag vraagt het college geen gegevens bij belanghebbende op, die ook vanuit de eigen systemen inzichtelijk zijn.

##### **Artikel 3:11: Bankafschriften**

1. Bij onderzoeken naar de rechtmatigheid vraagt het college in beginsel bankafschriften op over de laatste drie maanden.
2. Het is mogelijk om afschriften op te vragen over een langere periode wanneer daartoe aanleiding bestaat.
3. Het college accepteert deels onleesbaar gemaakte bankafschriften, tenzij de onleesbaar gemaakte gegevens noodzakelijk zijn ter beoordeling van het recht op bijstand.

##### **Artikel 3:12: Vaststelling van het vermogen**

1. Het college stelt bij aanvang van de bijstandsverlening het vermogen vast, conform het bepaalde in artikel 34, eerste en tweede lid, PW.
2. Bij de bepaling van het vermogen laat het college de volgende zaken buiten beschouwing:

- a. auto's die ouder zijn dan 9 jaar, tenzij het een auto betreft van een merk zoals opgenomen in Bijlage 2 bij deze beleidsregels;
  - b. aanhangers en caravans die ouder zijn dan 9 jaar;
  - c. fietsen, e-bikes, brom- en snorfietsen, brom- of snorscooters, scooters en brommobielen;
3. Bij het bepalen van de waarde hanteren we de dagwaarde (vervanging bij total loss) van de Koerslijst ANWB
  4. Bij voertuigen die wel tot het vermogen worden gerekend, hanteren we een vrijlating van € 2.000.
  5. Saldo lopende rekening bij vermogensvaststelling
    - a. Van het bij de aanvraag om bijstand aanwezige saldo op de lopende bank/girorekening wordt een bedrag niet tot de middelen gerekend. Het bedrag dat wordt vrijgelaten is 1,5 maal de van toepassing zijnde norm (exclusief vakantietoeslag).
    - b. alles wat op spaarrekeningen (ook van de ten laste komende kinderen) of andere vermogensrekeningen (ook van de ten laste komende kinderen) staat valt niet onder de vrijlating.
  6. Vaststelling van het vermogen en het RVV (resterend vrij te laten vermogen) tijdens de uitkering
    - a. Tijdens de bijstandsverlening wordt het RVV niet beïnvloed door interen of sparen vanuit de bijstandsuitkering.
    - b. Schulden die tijdens de bijstandsverlening ontstaan zijn niet van invloed op het RVV
  7. Uitvaartkosten
    - a. Volledige waarde uitvaartverzekering niet meenemen, ook niet als het afkoopbaar is.
    - b. Levensverzekering die verband houdt met uitvaart niet meenemen als middel, ook niet als het afkoopbaar is.

#### **Artikel 3:13: Tijdelijke onderbreking bijstand**

1. De uitkering wordt bij werkaanvaarding beëindigd vanaf de datum van werkaanvaarding, tenzij op voorhand duidelijk is dat er sprake is van tijdelijk werk zoals bedoeld in lid 3.
2. Indien binnen 30 dagen na datum stopzetting opnieuw bijstand wordt aangevraagd, dan wordt de uitkering heropend vanaf de datum van stopzetting onder verrekening van de ontvangen inkomsten.
3. Bij een onderbreking van de bijstand waarbij vooraf vaststaat dat het minder dan één maand betreft, kan worden volstaan met het verrekenen van de inkomsten en hoeft niet per direct beëindigd te worden.

#### **Artikel 3:14: Informatieverstrekking tijdens de uitkering**

1. De belanghebbende dient informatie, die relevant kan zijn voor het recht op uitkering in principe te verstrekken binnen vijf werkdagen gerekend vanaf het moment waarop het relevante feit of de omstandigheid zich heeft voorgedaan.
2. De belanghebbende kan de informatie verstrekken:
  - a. via het 'Wijzigingsformulier';
  - b. via e-mail aan de klantmanager;
  - c. telefonisch aan de klantmanager.
3. De belanghebbende verstrekt gegevens over zijn inkomsten door het inleveren van een 'Wijzigingsformulier', inclusief een bewijsstuk van de hoogte van de inkomsten.

#### **Artikel 3:15: Giften en Schadevergoedingen**

1. Een ontvangen gift wordt vrijgelaten:
  - a. als de gift een eenmalig karakter heeft en niet hoger is dan 1 keer de toepasselijke netto bijstandsnorm op maandbasis (exclusief vakantietoeslag)
  - b. bij een gift met een periodiek karakter volgen we de meest recente jurisprudentie.
2. De schadevergoeding die de belanghebbende ontvangt voor materiële schade wordt niet als vermogen aangemerkt tenzij de schadevergoeding niet wordt gebruikt voor het wegnemen van de schade.
3. Een schadevergoeding die is bedoeld ter compensatie van het verlies van arbeidsvermogen wordt aangemerkt als inkomen voor de periode waarop de vergoeding toeziet.
4. Een schadevergoeding die de belanghebbende ontvangt voor immateriële schade wordt in beginsel niet tot het vermogen gerekend (artikel 34 lid 2 van de Participatiewet);
5. Overschrijdt de immateriële schadevergoeding als bedoeld in lid 4 het bedrag van € 15.000, dan beoordelen we op basis van de individuele omstandigheden of het redelijk is om 2/3 deel van de overschrijding tot het vermogen te rekenen. We volgen hiervoor de meest recente jurisprudentie.

6. Vergoedingen op grond van de 'regeling tegemoetkoming Chroom6' beschouwen als vergoedingen die op grond van artikel 31 lid 2 sub m Participatiewet niet tot de middelen van de belanghebbende worden gerekend.

## **Hoofdstuk 4: Maatregelen en bestuurlijke boete**

### **Paragraaf 4.1: Algemene bepalingen**

#### **Artikel 4:1: Verwijtbaarheid**

1. Het college stemt zowel het opleggen van een maatregel als het opleggen van een bestuurlijke boete af op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden waarin de belanghebbende verkeert.
2. Wanneer, als gevolg van een overtreding van de inlichtingenverplichting, sprake is van een benadelingsbedrag, stelt het college de hoogte van de bestuurlijke boete vast op de ernst van de gedraging en de mate waarin deze aan de overtreder is te verwijten, zoals opgenomen in artikel 4:9 van deze beleidsregels. Daarbij houdt het college rekening met de omstandigheden waaronder de overtreding is gepleegd.
3. Het college stelt de boete vast op een verlaagd percentage van het benadelingsbedrag als sprake is van verminderde verwijtbaarheid zoals bedoeld in artikel 2a, tweede lid van het Boetebesluit socialezekerheidswetten.
4. Het college ziet af van het opleggen van een maatregel of een bestuurlijke boete als iedere verwijtbaarheid ontbreekt.
5. Van verminderde verwijtbaarheid is in ieder geval sprake in de gevallen zoals bedoeld in artikel 2a, tweede lid, van het Boetebesluit socialezekerheidswetten.
6. Er is geen sprake van verminderde verwijtbaarheid als:
  - a. een belanghebbende de inhoud van de correspondentie van de gemeente niet begrijpt, omdat hij de Nederlandse taal onvoldoende beheerst;
  - b. een belanghebbende langere tijd niet in staat is zijn belangen te behartigen.

#### **Artikel 4:2: Dringende redenen**

1. Het college ziet af van het opleggen van een maatregel of een bestuurlijke boete als sprake is van dringende redenen.
2. Van dringende redenen is in ieder geval sprake als het opleggen van een maatregel of een bestuurlijke boete, in de individuele situatie, vanwege zeer uitzonderlijke en bijzondere omstandigheden onaanvaardbare consequenties zou hebben voor de belanghebbende of zijn gezin.

#### **Artikel 4:3: Waarschuwing**

1. Voor de gedragingen, als genoemd in artikel 26, aanhef en onderdeel b, en artikel 27, aanhef en onderdeel b van de Verzamelverordening, legt het college in plaats van een maatregel, eerst een schriftelijke waarschuwing op, tenzij:
  - a. de belanghebbende zich in de 12 maanden voor de gedraging al eerder schuldig heeft gemaakt aan een als verwijtbaar aan te merken gedraging uit dezelfde categorie;
  - b. duidelijk is dat de belanghebbende ondubbelzinnig niet aan deze verplichting heeft willen voldoen.
2. Het college ziet af van het opleggen van een bestuurlijke boete en volstaat met het geven van een schriftelijke waarschuwing als:
  - a. het niet of niet behoorlijk nakomen van de inlichtingenplicht niet heeft geleid tot een benadelingsbedrag;
  - b. het benadelingsbedrag niet hoger is dan € 150,00;
3. In afwijking van het tweede lid legt het college wel een bestuurlijke boete op als:
  - a. de schending van de inlichtingenplicht plaatsvindt binnen twee jaar nadat in verband met een eerdere schending van de inlichtingenplicht een bestuurlijke boete of een waarschuwing is opgelegd;
  - b. het college het gegronde vermoeden heeft dat de inlichtingenplicht opzettelijk is geschonden.

### **Paragraaf 4.2: Maatregelen**

#### **Paragraaf 4.2.1: Gedragingen**

#### **Artikel 4:4: Arbeidsverplichtingen**

1. Van schending van de arbeidsverplichtingen is naar de mening van het college sprake als de belanghebbende:



- a. algemeen geaccepteerde arbeid weigert, waardoor hij langduriger aangewezen blijft op een uitkering, of een hogere aanvulling vanuit de bijstand nodig heeft;
  - b. geen gebruik maakt van een hem aangeboden voorziening, zoals bedoeld in hoofdstuk 2 van deze beleidsregels;
  - c. niet naar vermogen solliciteert, of zoveel meer of minder als op individuele basis met de klant is afgesproken. Deze afspraken leggen we vast in de beschikking of een plan van aanpak;
  - d. de inschakeling in het arbeidsproces belemmert door zijn houding en/of gedrag.
2. Wanneer de belanghebbende de arbeidsverplichtingen schendt, overweegt het college een maatregel op grond paragraaf 3.2 van de Verzamelverordening.
  3. Het college ziet af van het opleggen van een maatregel wegens schending van de arbeidsverplichtingen als:
    - a. de belanghebbende geheel is ontheven van de arbeidsverplichtingen;
    - b. de belanghebbende is ontheven van die arbeidsverplichting waarop de maatregel betrekking heeft;
    - c. de belanghebbende in de periode gelegen tussen de gedraging en het moment van opleggen van de maatregel alsnog werk heeft gevonden, waardoor hij volledig uitstroomt uit de uitkering;
    - d. de uitkering van de belanghebbende voor het opleggen van de maatregel is beëindigd.

#### **Artikel 4:5: Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid op grond van de PW**

1. Van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid is in ieder geval sprake in de volgende situaties:
  - a. het versneld interen van vermogen of het doen van een schenking, waardoor belanghebbende eerder een beroep moet doen op een uitkering op grond van de PW;
  - b. het door eigen toedoen geen beroep kunnen doen op een passende en toereikende voorliggende voorziening;
  - c. voor aanvang van de uitkering algemeen geaccepteerde arbeid verwijtbaar niet behouden, waardoor hij in bijstandsbehoeftige omstandigheden is geraakt.
2. Wanneer sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid overweegt het college eerst een maatregel op grond van artikel 31, tweede, derde, vierde of zevende lid van de Verzamelverordening.
3. Wanneer de toepassing van het tweede lid van dit artikel leidt tot onbillijkheden, geeft het college toepassing aan artikel 31, negende lid van de Verzamelverordening.
4. Van onbillijkheden, zoals bedoeld in het vorige lid is in ieder geval sprake wanneer toepassing geven aan het tweede lid leidt tot:
  - a. onaanvaardbare financiële of sociale consequenties zoals een uithuiszetting of afsluiting van energie of water;
  - b. levensbedreigend, dan wel blijvend letsel of invaliditeit, welke alleen is af te wenden door het verstrekken van bijstand.

#### **Artikel 4:6: Ernstige misdragingen**

1. Van ernstige misdragingen is sprake in de volgende situaties:
  - a. het gebruiken van of dreigen met fysiek geweld jegens ambtenaren, medewerkers van het UWV of medewerkers van een door de gemeente ingeschakeld (re-integratie)bedrijf;
  - b. het gebruiken van of dreigen met fysiek geweld jegens eigendommen van de gemeente;
  - c. het gebruiken van verbaal geweld jegens ambtenaren, daaronder begrepen schelden;
  - d. het sturen van brieven, e-mails of andere berichten met een dreigende inhoud.
2. Wanneer de belanghebbende zich ernstig misdraagt, treedt het Protocol ongewenste omgangsvormen in werking.
3. Conform artikel 32 van de Verzamelverordening legt het college een maatregel op.

#### **Paragraaf 4.2.2: Overige bepalingen maatregelen**

#### **Artikel 4:7: Verzoek tot herzien van een maatregel geüniformeerde arbeidsverplichting**

1. Als een maatregel van 100% van de bijstandsnorm is opgelegd wegens schending van één van de verplichtingen genoemd in artikel 18, vierde lid, PW, met een duur van twee maanden of langer, kan de belanghebbende een schriftelijk en gemotiveerd verzoek doen aan het college om deze maatregel te herzien.
2. In dit verzoek dient in ieder geval opgenomen te zijn:
  - a. een beschrijving van de geschonden verplichting; en

- b. een verklaring, eventueel met ondersteunende bewijsstukken, waarin de belanghebbende aantoont dat hij op het moment van indienen van het verzoek wél ondubbelzinnig aan de verplichting voldoet, dan wel de wijze waarop hij dit aan het college kan aantonen.
3. Het college beoordeelt op basis van het verzoek of zij de maatregel herziet.
4. Belanghebbende kan het verzoek niet eerder indienen dan dag waarop de effectuering van de maatregel start.
5. Als belanghebbende aantoont ondubbelzinnig te voldoen aan de verplichting waarvoor een maatregel is opgelegd, dan gaat de herziening in vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin belanghebbende het verzoek tot herziening heeft ingediend. Dit betekent dat de maatregel vanaf die dag komt te vervallen.
6. Een verzoek tot herziening van de maatregel heeft geen opschortende werking voor wat betreft het effectueren van de maatregel.
7. Een belanghebbende kan voor ieder besluit dat heeft geleid tot oplegging van een maatregel slecht één maal een verzoek tot herziening indienen. Het college zal een tweede verzoek niet beoordelen.
8. Een belanghebbende kan per kalenderjaar niet meer dan twee maal een verzoek tot herziening indienen. Het college zal een volgend verzoek niet beoordelen.
9. Als daartoe aanleiding bestaat, kan het college ambtshalve besluiten over te gaan tot herziening van de maatregel.
10. Het college geeft belanghebbende schriftelijke terugkoppeling op het verzoek.

#### **Artikel 4:8: Spreiding maatregel 100% naar twee maanden 50%**

1. In artikel 30, tweede lid, van de Verzamelverordening is beschreven dat het college op basis van individuele omstandigheden kan besluiten om een maatregel van 100% te effectueren door gedurende 2 maanden de uitkering met 50% te verlagen. In de volgende situaties effectueert het college de maatregel met 50% gedurende 2 maanden:
  - a. als er sprake is van een gezin met ten laste komende kinderen, omdat kinderen niet de dupe mogen zijn van de gedragingen van volwassen gezinsleden;
  - b. als er sprake is van een minnelijk schuldhelpverleningstraject;
  - c. in andere situaties als duidelijk is dat er grote problemen ontstaan, zoals bijvoorbeeld huisuitzettingen.
2. De opsomming zoals opgenomen in het eerste lid, is niet uitputtend. Ook andere individuele omstandigheden kunnen reden zijn om de maatregel te spreiden.
3. Het college dient een afwijking op de hoofdregel, zoals bedoeld in het eerste en het tweede lid, altijd nadrukkelijk te motiveren.

#### **Paragraaf 4.3: Bestuurlijke boete**

##### **Artikel 4:9: Vaststellen hoogte bestuurlijke boete**

1. Het college stelt de hoogte van de bestuurlijke boete vast op:
  - a. 100% van het benadelingsbedrag als de inlichtingenplicht opzettelijk is overschreden;
  - b. 75% van het benadelingsbedrag als sprake is van grove schuld ten aanzien van de overtreding van de inlichtingenplicht;
  - c. 50% van het benadelingsbedrag als er geen sprake is van opzet of grove schuld ten aanzien van de overtreding van de inlichtingenplicht;
  - d. 25% van het benadelingsbedrag als sprake is van verminderde verwijtbaarheid ten aanzien van de overtreding van de inlichtingenplicht.
2. Bij recidive past het college de percentages, genoemd in het eerste lid van dit artikel, toe op het benadelingsbedrag, vermenigvuldigd met 150% van dit bedrag.
3. Bij toepassing van het eerste en tweede lid is de bestuurlijke boete - als een belanghebbende beschikt over inkomen op bijstandsniveau - in ieder geval niet hoger dan:
  - a. 5% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, vermenigvuldigd met 24 maanden, als de inlichtingenplicht opzettelijk is overtreden;
  - b. 5% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, vermenigvuldigd met 18 maanden, als sprake is van grove schuld ten aanzien van de overtreding van de inlichtingenplicht;
  - c. 5% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, vermenigvuldigd met 12 maanden, als er geen sprake is van opzet of grove schuld ten aanzien van de overtreding van de inlichtingenplicht;
  - d. 5% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, vermenigvuldigd met 6 maanden, als sprake is van verminderde verwijtbaarheid ten aanzien van de overtreding van de inlichtingenplicht.

4. Het college verlaagt de hoogte van de bestuurlijke boete als dit vanwege bijzondere omstandigheden noodzakelijk is voor de vaststelling van een evenredige bestuurlijke boete.
5. Als de schending van de inlichtingenplicht heeft plaatsgevonden vóór 1 januari 2013 en heeft voortgeduurd na 1 januari 2013, dan beoordeelt het college het gedeelte van de overtreding dat zich heeft voorgedaan vóór 1 januari 2013, naar het recht dat vóór die datum gold.
6. Bij cumulatie van boeten, legt het college de hoogste boete op.
7. Als de schending van de inlichtingenplicht direct verband houdt met aanwezig vermogen, is lid 3 van dit artikel niet van toepassing voor zover de vastgestelde boete op grond van lid 1 en 2 van dit artikel kan worden voldaan uit het aanwezige vermogen.

#### **Artikel 4:9 a: Overschrijding van de termijn van orde (13 wekentermijn) leidt tot een matiging van de op te leggen boete**

1. Indien het besluit tot het opleggen van een boete wordt genomen op een moment dat gelegen is tussen 13 weken en 26 weken na de verzenddatum van het boetevoornemen, wordt het boetepercentage verlaagd met 5%.
2. Indien het besluit tot het opleggen van een boete wordt genomen op een moment dat gelegen is tussen 26 weken en 52 weken na de verzenddatum van het boetevoornemen, wordt het boetepercentage verlaagd met 10%.
3. Indien het besluit tot het opleggen van een boete wordt genomen later dan 52 weken na de verzenddatum van het boetevoornemen, wordt rapport opgemaakt van de feiten en omstandigheden die hebben geleid tot de besluitvorming op het gegeven moment. Op basis van het rapport wordt beoordeeld wat de gevolgen zijn voor de hoogte van de op te leggen boete.
4. Bij verlaging van het boetepercentage op grond van het tweede of derde lid is bedrag waarmee de boete wordt verlaagd nooit hoger dan € 1.000,-

#### **Artikel 4:10: Procedure en zienswijze**

1. Als sprake is van een benadelingsbedrag hoger dan het bedrag zoals vermeld in artikel 5.53 Awb, dan nodigt het college de belanghebbende uit om zijn zienswijze mondeling, dan wel schriftelijk naar voren te brengen binnen een door het college gestelde termijn.
2. Als de belanghebbende niet reageert op de uitnodiging om diens zienswijze naar voren te brengen, dan beoordeelt het college de boete vanuit de gegevens zoals die bij haar bekend zijn.
3. In afwijking van het eerste lid kan een belanghebbende bij een benadelingsbedrag, lager dan het bedrag vermeld in artikel 5.53 Awb ook zijn zienswijzen geven, als hij hiertoe verzoekt of als de situatie daartoe aanleiding geeft.

#### **Artikel 4:11: Strafrechtelijke afdoening**

1. Het college doet aangifte bij het Openbaar Ministerie bij een benadelingsbedrag hoger dan het bedrag genoemd in Categorie II van de Richtlijn voor strafvordering sociale zekerheidsfraude.
2. Het college doet aangifte bij het Openbaar Ministerie bij een benadelingsbedrag gelijk aan dan wel lager dan het bedrag genoemd in Categorie II van de Richtlijn voor strafvordering sociale zekerheidsfraude als:
  - a. er strafrechtelijke dwangmiddelen zijn toegepast;
  - b. het wenselijk is om strafrechtelijke dwangmiddelen toe te passen;
  - c. er sprake is van een combinatie met andere strafbare feiten;
  - d. dit belangrijk is gelet op de status of voorbeeldfunctie van de belanghebbende;
  - e. er sprake is van recidive met een totaal fraudebedrag hoger dan het bedrag als genoemd in Categorie II van de Richtlijn voor strafvordering sociale zekerheidsfraude;
  - f. fraude is gepleegd met medeweten van uitvoerende ambtenaren;
  - g. fraude is gepleegd in georganiseerd verband, of;
  - h. feiten en omstandigheden van de verdachte hiertoe aanleiding geven en op voorhand duidelijk is dat betrokkene de boete niet kan of gaat betalen wegens het ontbreken van aflossingsruimte voor de duur van een vooraf niet te voorziene periode.

### **Hoofdstuk 5: Handhaving, bestrijden misbruik en oneigenlijk gebruik**

#### **Paragraaf 5.1: Algemeen**

##### **Artikel 5:1: Hoogwaardige handhaving**

Het beleid ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van uitkeringsfraude, dan wel van misbruik en oneigenlijk gebruik van de wet, is ingericht naar het landelijk model voor hoogwaardig handhaven, waarbij het college inzet op:

- a. vroegtijdig informeren;
- b. optimaliseren van de dienstverlening;

- c. controleren op maat;
- d. daadwerkelijk sanctioneren.

## **Paragraaf 5.2: Preventie**

### **Artikel 5:2: Vroegtijdig informeren en onderzoeken**

Het doel van vroegtijdig informeren is om spontane naleving van de aan de uitkering verbonden verplichtingen te bevorderen. Als klanten volledig zijn geïnformeerd, voorkomt dit onwetendheid.

1. Het college informeert klanten en overige burgers voldoende en tijdig over de rechten en plichten die aan de uitkering zijn verbonden, en over voorliggende voorzieningen.
2. Het college verstrekt de informatie mondeling, schriftelijk, digitaal en/of door middel van besluiten, steeds in begrijpelijke taal.
3. Het college communiceert duidelijk naar de klant welke gegevens nodig zijn om het recht op uitkering te kunnen vaststellen, inclusief wanneer de klant die gegevens moet aanleveren.
4. Verificatie vindt plaats met inachtneming van de wettelijke voorschriften die zijn vastgelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens en het college verifieert uitsluitend datgene wat nodig is voor de vaststelling van het recht op uitkering.
5. Het college is bevoegd om een onderzoek in te stellen naar de juistheid en volledigheid van de verstrekte gegevens en kan de aangeleverde documenten of bewijsstukken zowel bij aanvang als tijdens de lopende uitkering valideren bij externe instanties. Het college houdt hierbij altijd rekening met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.
6. In voorkomende situaties geeft het college duidelijk uitleg over de achtergrond van het ingezette onderzoek en wat de consequenties daarvan zullen zijn als de klant niet naar behoren meewerkt.
7. Er is continue aandacht voor interne deskundigheidsbevordering, omdat de rol van de medewerkers in de informatievoorziening cruciaal is.
8. Het beleid is integraal opgenomen in een digitaal handboek dat toegankelijk is voor alle medewerkers.
9. Het college maakt met haar (keten)partners afspraken over de wijze waarop deze moeten omgaan met (fraude)signalen, zowel in de richting van de klant als naar de gemeente.
10. Het college neemt de bekendheid van klanten met de rechten en plichten mee in het klanttevredenheidsonderzoek, waarna zij het gevoerde beleid zo nodig bijstelt.
11. Door middel van een managementrapportage maakt het college de van belang zijnde sturingsgegevens met betrekking tot handhaving, toegankelijk.

### **Artikel 5:3: Optimalisatie van de dienstverlening**

Het doel van het optimaliseren van de dienstverlening is om spontane naleving van de verplichtingen door de klanten te faciliteren en bevorderen.

1. Het college draagt zorg voor een duidelijk, consequent, doeltreffend, klantgericht, toegankelijk beleid.
2. Alle informatie die het college verstrekt heeft betrekking op organisatorische of inhoudelijke zaken.
3. Het college maakt gebruik van duidelijke werkprocessen en formulieren.
4. De klant hoeft in beginsel maar één keer een bepaald bewijsstuk te verstrekken, conform de Wet eenmalige gegevensvraag (WEU).
5. Het college benadert de klant proactief om de juistheid van de bij het college bekende gegevens te controleren.
6. Het college stelt de klant in de gelegenheid om op een laagdrempelige manier wijzigingen in zijn of haar situatie die van invloed kunnen zijn op (de hoogte van) de uitkering, tijdig te melden via het wijzigingsformulier.
7. Personen met (wisselende) inkomsten leveren maandelijks een wijzigingsformulier plus loonstrook in. Alle andere personen geven wijzigingen door via het wijzigingsformulier. Het college wijst de klant op de gevolgen van het niet, te laat, onjuist of onvolledig doorgeven van relevante gegevens via het wijzigingsformulier. Niet, te late, onjuiste of onvolledig ingevulde wijzigingsformulieren kunnen leiden tot het opschorten van het recht op uitkering of zelfs tot het beëindigen van de uitkering als hierdoor het recht op bijstand niet (langer) meer is vast te stellen.

## **Paragraaf 5.3: Repressie**

### **Artikel 5:4: Vroegtijdige detectie en afhandeling**

Het doel is om fraudesignalen in een vroeg stadium te signaleren, zodat het college hierop direct adequaat kan reageren. Met vroegtijdig ingrijpen blijft de (financiële) schade voor zowel de klant als de gemeente zoveel mogelijk beperkt.

1. In het kader van signaalsturing beoordeelt het college alle inkomende signalen op relevantie en onderzoekt zij de signalen zo nodig nader.
2. Het college kan in haar onderzoek gebruik maken van verschillende instrumenten:

- a. consult;
  - b. de combinatie van dossieranalyse, verificatie en validatie;
  - c. waarneming ter plekke;
  - d. confrontatie;
  - e. huisbezoek.
3. In eerste instantie kiest het college voor het instrument dat enerzijds adequaat is en daarnaast de minste inbreuk maakt op de levenssfeer van de klant.
  4. Alleen als dat nodig is, kan het college opschalen naar een zwaarder instrument.
  5. Als er uit een doelmatigheidsonderzoek een fraudesignaal naar voren komt, is dit reden om een onderzoek naar de rechtmatigheid van de uitkering op te starten.
  6. Het college bevordert de fraudealertheid van de medewerkers door regelmatig terugkerende activiteiten in het kader van deskundigheidsbevordering op dit gebied.
  7. Het college maakt gebruik van de faciliteiten van Stichting Inlichtingenbureau voor bestandsvergelijkingen.
  8. Het college zet het instrument huisbezoek in wanneer dit noodzakelijk is voor het vaststellen van het (voortgezet) recht op bijstand.
  9. Het college kan een belanghebbende een huisbezoek aanbieden wanneer er onduidelijkheid is over de leefvorm van de belanghebbende.

#### **Paragraaf 5.4: Controleren op maat**

##### **Artikel 5:5: Risicosturing**

Risicosturing hoort tot de pijler vroegtijdige detectie en afhandeling.

1. Het college kan door middel van risicoanalyse vooraf bepalen welke groepen een verhoogd risico op fraude hebben.
2. Het college kan op basis van de risicoanalyse gericht instrumenten inzetten voor bepaalde groepen met een hoger risicoprofiel.
3. De risicoanalyse is nooit gebaseerd op etniciteit en is niet stigmatiserend.
4. Het college voert een beperkte steekproef met het risicoprofiel uit alvorens het risicoprofiel breed toe te passen. De uitleg van risicoprofielen is onderdeel van het vroegtijdig informeren.

##### **Artikel 5:6: Themacontroles**

Themacontroles behoren tot de pijler vroegtijdige detectie en afhandeling.

1. Het college kan beslissen om themacontroles uit te voeren.
2. De controles gebeuren op basis van een objectief thema en zijn onder te verdelen in een administratief en een feitelijk onderzoek.
3. Themacontroles zijn altijd aan een bepaalde tijdsduur gebonden.

##### **Artikel 5:7: Informatiegestuurd handhaven**

Informatiegestuurd handhaven behoort tot de pijler vroegtijdige detectie en afhandeling

1. Het college kan met behulp van bestandskoppeling per uitkeringsgerechtigde een inschatting maken van het frauderisico.
2. Het college maakt hierbij gebruik van een applicatie die digitale bestanden aan elkaar kan koppelen.
3. Het college gebruikt hierbij alleen gegevens, waarover zij vanuit haar taak in het kader van de PW, IOAW en IOAZ kan en mag beschikken.
4. Door de koppeling van bronbestanden kan het college wijzigingen in de woon- en leefsituatie van de klant direct en proactief signaleren, wat leidt tot een snelle en adequate toepassing van de uitkering aan de feitelijke situatie.
5. Als een signaal van mogelijke fraude opkomt, dan is dat aanleiding om te bezien of het college een onderzoek gericht op de rechtmatige verstrekking van de uitkering moet opstarten.
6. Voor wat betreft het bewaren dan wel verwerken van de gegevens die voortkomen uit het informatiegestuurd handhaven, werkt het college conform de regels zoals deze zijn opgesteld in de Wet bescherming persoonsgegevens (artikel 10 en 11 WBP).

#### **Paragraaf 5.5: Daadwerkelijk sanctioneren**

##### **Artikel 5:8: Daadwerkelijk sanctioneren in geval van geconstateerde fraude**

Het sluitstuk van de handavingsaanpak is de uiteindelijke sanctionering van de overtreder. Het doel hiervan is enerzijds misbruik te straffen en dus het draagvlak voor de sociale zekerheid te handhaven. Aan de andere kant beoogt het een gedragsverandering bij de overtreder te bewerkstelligen. Wanneer algemeen bekend is dat het college zwaar straft, zal daar bovendien een preventieve werking uitgaan.

1. Het college heeft in hoofdstuk 3 van de Verzamelverordening bepaald welke gedragingen van de klant, strijd met de wet opleveren en welke maatregel, dan wel boete, zij dientengevolge zal opleggen.
2. Het college heeft in de voorliggende beleidsregels nadere regels gesteld aangaande daadwerkelijke sanctionering in geval van geconstateerde fraude, voor wat betreft het opleggen van de bestuurlijke boete.
3. Het college vordert alle teveel of ten onrechte verstrekte uitkering terug.
4. Als sprake is van terugvordering van ten onrechte verleende bijstand voor levensonderhoud en er is ook sprake van verstrekking van bijzondere bijstand in dezelfde periode, dan strekt de terugvordering zich ook uit over deze bijzondere bijstand. Het kan gaan om individuele bijzondere bijstand, maar ook om de individuele inkomstenstoeslag.

## **Hoofdstuk 6: Terugvordering, invordering en verhaal**

### **Paragraaf 6.1: Algemeen**

#### **Artikel 6:1: Gebruikmaking van de wettelijke bevoegdheid**

1. Het college maakt gebruik van de bevoegdheid tot het opschorten van het recht op een uitkering op grond van artikel 54, eerste en tweede lid, PW, dan wel artikel 17, eerste en tweede lid, IOAW of IOAZ.
2. Het college maakt gebruik de bevoegdheid tot het herzien of intrekken van het besluit tot toekenning of voortzetting van een uitkering op grond van artikel 54, derde en vierde lid, PW, dan wel artikel 17, derde en vierde lid, IOAW of IOAZ.
3. Het college vordert de ten onrechte verleende uitkering terug, zoals neergelegd in de artikelen 58 tot en met 60a PW en de artikelen 25 tot en met 28, 30 en 31 IOAW of IOAZ.
4. Het college maakt gebruik van haar bevoegdheid om de kosten van bijstand te verhalen op een onderhoudsplichtige, zoals bedoeld in paragraaf 6.5 PW.

#### **Artikel 6:2: Dringende redenen**

1. Het college ziet af van herziening, intrekking, terugvordering, invordering of verhaal wanneer sprake is van dringende redenen.
2. Van dringende redenen is in ieder geval sprake als het terugvorderen of invorderen van teveel betaalde bijstand leidt tot:
  - a. onaanvaardbare financiële of sociale consequenties zoals uithuiszetting of afsluiting van energie of water;
  - b. levensbedreigende situaties, dan wel blijvend letsel of invaliditeit, welke alleen zijn af te wenden door het verstrekken van bijstand.
3. Van dringende redenen in het geval van verhaal van bijstand is in ieder geval sprake als:
  - a. dit kan leiden tot geweld en/of mishandeling door de onderhoudsplichtige;
  - b. belanghebbende slachtoffer is (geweest) van incest;
  - c. er een gerechtvaardigde verwachting bestaat dat het verhaalsonderzoek zal leiden tot geweld van de onderhoudsplichtige jegens de belanghebbende.

#### **Artikel 6:3: Paspoortsignalering**

Als een persoon met een vordering of een bestuurlijke boete van meer dan € 5.000,00 nalatig is in het nakomen van zijn betalingsverplichting en het gegronde vermoeden bestaat dat hij in het buitenland woonachtig is, dient het college een verzoek tot opneming in het Register Paspoortsignalering in bij het agentschap Basisadministratie Persoonsgegevens en Reisdocumenten, op grond van artikel 22 Paspoortwet.

### **Paragraaf 6.2: Terugvordering**

#### **Artikel 6:4: Terugvordering**

Behoudens de uitzonderingen die zijn vastgelegd in deze beleidsregels:

- a. vordert het college alle teveel verstrekte uitkering altijd terug;
- b. dient de belanghebbende alle teveel verstrekte uitkering volledig terug te betalen.

#### **Artikel 6:5: Inhoud terugvorderingsbeschikking**

Het college vermeldt in de beschikking, in aanvulling op hetgeen in artikel 4:86 Awb is gesteld, in ieder geval:

- a. de mogelijkheid voor de debiteur om voor het verstrijken van de betalingstermijn, een (alternatief) betalingsvoorstel te doen;



- b. dat, bij gebreke van tijdige betaling of het doen van een betalingsvoorstel, het college tot executoriale invordering kan overgaan, dan wel de vordering ter executie kan overdragen aan een derde;
- c. dat, in de situatie als bedoeld onder b, executie- en incassokosten voor rekening van de debiteur zijn.

### **Paragraaf 6.3: Invordering**

#### **Artikel 6:6: Volgorde van invordering**

1. Het college vordert de vorderingen op volgorde van ontstaansdatum in, zolang de belanghebbende geen verzoek heeft gedaan op grond van artikel 4:92, tweede lid, Awb.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid, vindt de invordering van een bestuurlijke boete bij voorrang plaats.
3. Het college wijkt af van het gestelde in het tweede lid:
  - a. bij beslaglegging door een derde schuldeiser. In dat geval vordert het college eerst de openstaande vordering in;
  - b. als het mogelijk is brutering van de vordering te voorkomen, door eerst de openstaande vordering in te vorderen.

#### **Artikel 6:7: Verrekening en beslaglegging**

1. Het college start de invordering gelijktijdig met de afgifte van het besluit tot terugvordering en/of het besluit tot boeteoplegging.
2. Als belanghebbende een lopende uitkering voor levensonderhoud heeft op grond van de PW, IOAW of IOAZ, dan vordert het college de openstaande vordering of een opgelegde bestuurlijke boete in, door middel van verrekening met de uitkering, zoals bedoeld in artikel 60, derde en vierde lid, PW, dan wel artikel 20, tweede lid, IOAW of IOAZ, tenzij de belanghebbende - binnen een termijn van zes weken - een minnelijke betalingsregeling overeen wil komen.
3. Als belanghebbende geen lopende uitkering voor levensonderhoud heeft op grond van de PW, IOAW of IOAZ, dan stelt het college hem in de gelegenheid om binnen zes weken een minnelijke betalingsregeling overeen te komen.
4. In beginsel wordt 5% van de uitkering inclusief vakantiegeld ingehouden ter verrekening met de openstaande vordering. Bij fraudevordering houdt het college 5% van de uitkering inclusief vakantiegeld in. Het college houdt hierbij rekening met de voor de klant geldende beslagvrije voet.
5. Als de belanghebbende in de situatie als bedoeld in het tweede lid, niet bereid is tot het treffen van een minnelijke betalingsregeling of een eerder opgelegde betalingsverplichting niet (meer) nakomt, legt het college het terugvorderingsbesluit, dan wel het boetebesluit ten uitvoer door middel van:
  - a. verrekening met de maandelijks verleende uitkering, op grond van artikel 6:127 van het Burgerlijk Wetboek, of bij het ontbreken van deze mogelijkheid;
  - b. een executoriaal beslag overeenkomstig de artikelen 479b tot en met 479g, met uitzondering van artikel 479e, tweede lid, Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering; of
  - c. beslag in de zin van het Tweede Boek van het Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering.
6. Eventuele kosten die verbonden zijn aan de invordering, komen ten laste van de debiteur.

#### **Artikel 6:8: Brutering**

- a. Het college vordert de teveel betaalde uitkering bruto terug indien de vordering het gevolg is van schending van de inlichtingenplicht.
- b. Brutering vindt pas plaats na afloop van het kalenderjaar en op het moment dat de ten onrechte betaalde belastingen en premies niet meer kunnen worden verrekend (artikel 58 lid 5 PW).
- c. Het college ziet af van brutering van de vordering indien de vordering niet het gevolg is van schending van de inlichtingenplicht.

#### **Artikel 6:9: Afzien van invordering bij niet verwijtbare vorderingen**

1. Het college kan van (verdere) invordering afzien als:
  - a. het in te vorderen bedrag minder dan € 100,00 bedraagt, terwijl verrekening met de uitkering of het gereserveerde vakantiegeld niet (meer) mogelijk is; of
  - b. de belanghebbende gedurende vijf jaar aan zijn terugbetalingsverplichting heeft voldaan, zijn gemiddeld inkomen in die periode de beslagvrije voet als bedoeld in de artikelen 475c en 475d van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering niet te boven is gegaan en de vordering voor minimaal 50% heeft voldaan; of
  - c. de belanghebbende gedurende vijf jaar geen betalingen heeft verricht, en het niet aannemelijk is dat hij deze op enig moment zal gaan verrichten; of

- d. gedurende drie jaar - te berekenen vanaf het verzoek - niet volledig aan zijn vastgestelde betalingsverplichtingen heeft voldaan, waarbij het gemiddeld inkomen van belanghebbende in die periode de beslagvrije voet in de artikelen 475c en 475d van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering niet te boven is gegaan, maar het achterstallig bedrag over die periode, vermeerderd met de daarover verschuldigde rente en de op de invordering betrekking hebbende kosten alsnog heeft betaald, en minimaal 50% van de nog openstaande schuld ineens heeft betaald; of
  - e. de belanghebbende een bedrag overeenkomend met tenminste 50% van de restsom in één keer aflost, terwijl zijn gemiddeld inkomen in die periode de beslagvrije voet als bedoeld in de artikelen 475c en 475d van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering niet te boven is gegaan en het restant van de vordering daarna minder dan € 100,00 bedraagt; of
  - f. er sprake is van dringende redenen.
2. Het college verlengt de termijn genoemd in het eerste lid onder a en b met de periode:
    - a. waarin de debiteur gedetineerd is geweest; en/of
    - b. waarin een maatregel is opgelegd, waardoor het niet mogelijk was de aflossingsverplichting na te komen.
  3. Het college ziet niet af van (verdere) invordering als voor de vordering zekerheid is gesteld door een recht van pand of hypotheek, tenzij het niet mogelijk is de vordering op die goederen te verhalen.

#### **Artikel 6:10: Afzien van (verdere) invordering bij schuldregeling**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 60c van de PW en artikel 29a van de IOAW en IOAZ, kan door het college medewerking verlenen aan een schuldregeling als:
  - a. redelijkerwijs te voorzien is dat een schuldregeling met betrekking tot alle vorderingen, van de overige schuldeisers zonder een zodanig besluit niet tot stand zal komen; en
  - b. de belanghebbende de vordering van de gemeente tenminste naar evenredigheid zal voldoen met de vorderingen van de schuldeisers van gelijke rang; en
  - c. belanghebbende het verzoek tot medewerking aan een schuldsanering/bemiddeling zal indienen door een bij het NVVK aangesloten schuldbemiddelingsorganisatie; en
  - d. door de schuldregeling voor de klant perspectief voor de toekomst ontstaat; en
  - e. de klant de afgelopen periode van minimaal twee jaar een duidelijke gedragsverandering heeft getoond; en
  - f. de klant zelf duidelijk initiatief heeft genomen.
2. Het besluit tot het (gedeeltelijk) afzien van terugvordering of het (gedeeltelijk) afzien van verdere terugvordering treedt in werking nadat voldaan is aan hetgeen dat benoemd is onder het eerste lid van dit artikel.
3. Het college trekt het besluit tot het gedeeltelijk afzien van (verdere) terugvordering in, of wijzigt dit ten nadele van de belanghebbende als:
  - a. niet binnen twaalf maanden nadat dat besluit is bekendgemaakt, een schuldregeling tot stand is gekomen; of
  - b. de belanghebbende zijn schuld aan de gemeente niet overeenkomstig de schuldregeling voldoet; of
  - c. onjuiste of onvolledige gegevens zijn verstrekt en de verstrekking van juiste of volledige gegevens tot een ander besluit zou hebben geleid.

#### **Artikel 6:11: Afzien van (verdere) invordering bij verwijtbare vorderingen**

1. het college kan afzien van (verdere) invordering van een verwijtbare vordering indien de persoon van wie de kosten van bijstand worden teruggevorderd:
  - a. gedurende tien jaar volledig aan zijn afbetalingsverplichtingen heeft voldaan;
  - b. gedurende tien jaar niet volledig aan zijn betalingsverplichtingen heeft voldaan, maar het achterstallige bedrag over die periode, vermeerderd met de daarover verschuldigde wettelijke rente en de op de invordering betrekking hebbende kosten, alsnog heeft betaald;
  - c. gedurende tien jaar geen betalingen heeft verricht en niet aannemelijk is dat hij deze op enig moment zal gaan verrichten; of
  - d. een bedrag, overeenkomend met ten minste 50% van de restsom, in één keer aflost.

#### **Artikel 6:12: Samenloop met een maatregel**

1. Als het college een vordering tot terugbetaling van de uitkering of een bestuurlijke boete verrekent met de uitkering, is het ten uitvoer leggen van een maatregel nog slechts mogelijk voor zover de maatregel het gedeelte van de uitkering boven de beslagvrije voet niet te boven gaat.

2. Als er door het opleggen van een maatregel geen ruimte meer is voor verrekening of beslaglegging, dan schort het college de invordering voor de duur van de maatregel op.

#### **Paragraaf 6.4: Verhaal**

##### **Artikel 6:13: Gebruikmaking van de wettelijke bevoegdheid**

1. Het college verhaalt de kosten van bijstand tot aan de grens van de onderhoudsplicht als bedoeld in Boek I van het Burgerlijk Wetboek tot maximaal de totale kosten van bijstand:
  - a. op degene die bij het ontbreken van gezinsverband zijn onderhoudsplicht jegens zijn echtgenoot, geregistreerd partner, of minderjarig kind niet of niet behoorlijk nakomt;
  - b. op het minderjarige kind dat zijn onderhoudsplicht jegens zijn ouders niet of niet behoorlijk nakomt;
  - c. op degene die zijn onderhoudsplicht na echtscheiding of ontbinding van het huwelijk of geregistreerd partnerschap, dan wel na scheiding van tafel en bed, niet of niet behoorlijk nakomt;
  - d. op degene die zijn onderhoudsplicht op grond van artikel 1:395a van het Burgerlijk Wetboek niet of niet behoorlijk nakomt jegens zijn meerderjarig kind aan wie bijzondere bijstand is verleend;
  - e. bij een schenking aan een derde door de bijstandsgerechtigde, tenzij aannemelijk is dat de schenker ten tijde van de schenking de noodzaak van de bijstandsverlening redelijkerwijs niet heeft kunnen voorzien;
  - f. ingeval er een vordering is die valt in de nalatenschap;
  - g. bij het ontstaan van een vordering wegens toepassing van de Wet op de Lijkbezorging.
2. Buiten de gevallen aangegeven in deze beleidsregels vindt geen verhaal plaats.
3. Het college volgt de bij rechterlijke beschikking op grond van artikel 1:402a Burgerlijk Wetboek vastgestelde jaarlijkse indexering van de in rechte opgelegde onderhoudsbijdragen.
4. Het college gaat bij het uitblijven van (tijdige) betaling van de opgelegde onderhoudsbijdrage direct over tot het indienen van een verzoekschrift tot vaststelling verhaalsbijdrage bij de rechtbank (VIR-procedure).
5. Anders dan in het vierde lid is bepaald, ziet het college af van verhaal in rechte als er sprake is van een afgesloten vordering en de vordering minder dan € 600,00 bedraagt.

##### **Artikel 6:14: Afzien van verhaal**

1. Het college kan geheel of gedeeltelijk van verhaal afzien als daarvoor verifieerbare dringende redenen aanwezig zijn, in de zin dat het opleggen van een verhaalsbijdrage leidt tot onaanvaardbare financiële of sociale consequenties voor de betrokkene(n).
2. Als het college inschat dat de dringende redenen slechts van tijdelijke aard zijn, kan het college gedurende een 'afkoelingsperiode' van drie maanden afzien van verhaal, waarna het college door middel van een heronderzoek beziet of zij kan overgaan tot verhaal.
3. Wanneer er sprake is van opname in een blijf-van-mijn-lijfhuis onder geheimhouding, ziet het college af van verhaal.
4. Als de onderhoudsplichtige een buitenlandse nationaliteit heeft en buiten Nederland woont, dan kan het college afzien van verhaal.
5. Als het te verhalen bedrag lager is dan € 50,00 per maand, kan het college afzien van verhaal. Na drie jaar houdt het college dan een heronderzoek om de mogelijkheden van verhaal opnieuw te bezien.

##### **Artikel 6:15: Vaststelling verhaalsbijdrage**

1. Het college verhaalt de kosten van de bijstand overeenkomstig de rechterlijke uitspraak in de zin van artikel 62b PW, als de onderhoudsplichtige niet aan zijn verplichtingen van de uitvoerbare rechterlijke uitspraak voldoet.
2. Bij het ontbreken van een uitvoerbare rechterlijke uitspraak stelt het college de verhaalsbijdrage vast aan de hand van de draagkracht van de onderhoudsplichtige en de behoefte van de onderhoudsgerechtigde, waarbij de laatste van deze twee bedragen leidend is.
3. Het college stelt de draagkracht van de onderhoudsplichtige vast conform de zogeheten TREMA-normen, zoals gepubliceerd in het Tijdschrift voor Rechterlijke Macht.
4. Het college stelt de draagkracht vast op basis van door de onderhoudsplichtige ingediende bewijsstukken over de financiële situatie.
5. Het college hoeft eerdere afspraken die zijn gemaakt tussen de onderhoudsgerechtigde(n) en de onderhoudsplichtige(n) - zoals een convenant - niet mee te wegen in het besluit.

##### **Artikel 6:16: Debiteuren heronderzoek verhaal**

1. De volgende termijnen gelden voor het starten van een heronderzoek verhaal:

- a. als op voorhand duidelijk is dat de onderhoudsplichtige geen draagkracht heeft, start het college na drie jaar een heronderzoek op;
  - b. als de onderhoudsplichtige gegevens heeft ingeleverd en uit de berekening blijkt dat er geen draagkracht is, dan start het college na drie jaar een heronderzoek op;
  - c. als de onderhoudsplichtige gegevens heeft ingeleverd, en er is een onderhoudsbijdrage opgelegd, dan start het college na drie jaar een heronderzoek op;
  - d. als het college kan aannemen dat de omstandigheden van de onderhoudsplichtige op korte termijn wijzigen of reeds gewijzigd zijn, start zij direct een heronderzoek op.
2. Als de onderhoudsplichtige daartoe aanleiding ziet vanwege gewijzigde omstandigheden, kan deze verzoeken om een heronderzoek over zijn of haar financiële draagkracht. Het college onderzoekt of de omstandigheden aanleiding geven tot gewijzigde vaststelling van het verhaalsbedrag en kan besluiten tot gewijzigde vaststelling van het verhaalsbedrag.
  3. De omstandigheden, zoals bedoeld in het eerste lid, onderdeel d en het tweede lid, dienen van wezenlijke invloed te zijn op de reeds opgelegde verhaalsbijdrage, in die zin dat er aanwijzing moet zijn dat het college de onderhoudsbijdrage per maand omhoog of omlaag zou moeten bijstellen.
  4. Als er een rechterlijke uitspraak is, waarin de onderhoudsverplichting is opgenomen dan:
    - a. herziet het college de onderhoudsbijdrage bij het aantoonbaar ontbreken van draagkracht;
    - b. vraagt de onderhoudsplichtige de rechter om een herbeoordeling van zijn onderhoudsbijdrage, wanneer er aantoonbaar draagkracht aanwezig is.

## **Hoofdstuk 7: Commerciële kostendelers**

### **Paragraaf 7.1: Algemeen**

#### **Artikel 7.1: Toepasselijkheid**

De bepalingen van dit hoofdstuk gelden alleen voor belanghebbenden van 21 jaar en ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd.

### **Paragraaf 7.2: Criteria voor het verlagen van de norm**

#### **Artikel 7.2: Criteria voor het verlagen van de norm**

1. De verlaging van de uitkering in verband met de woonsituatie, zoals bedoeld in artikel 27 PW bedraagt:
  - a. 10% van de gehuwdennorm, als de belanghebbende een woning bewoont waarvoor hij geen woonkosten of woonlasten verschuldigd is;
  - b. 20% van de gehuwdennorm als de belanghebbende een woning bewoont waarvoor hij geen woonkosten en geen woonlasten verschuldigd is.
2. Het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing op belanghebbenden waarop de kostendelersnorm van toepassing is.
3. Het college verlaagt de uitkering niet als er sprake is van commerciële kamerbewoner of een commerciële kostganger.
4. Als er sprake is van een niet-commerciële kamerbewoner of een niet-commerciële kostganger, dan telt deze persoon mee voor de kostendelersnorm zoals bedoeld in artikel 22a PW.

#### **Artikel 7.3: Inkomsten uit commerciële verhuur**

1. Als de hoofdbewoner de woning deelt met inwonende commerciële kamerbewoner(s) of commerciële kostganger(s) dan brengt het college de ontvangen huur, minus de gemiste huurtoeslag als inkomen in mindering op de uitkering.
2. Belanghebbende toont het in het eerste lid van dit artikel genoemde aan door navolgende gegevens in te leveren:
  - a. een huurovereenkomst of kostgangersovereenkomst; en
  - b. bankafschriften waaruit duidelijk blijkt dat de huurder of kostganger de gevraagde prijs daadwerkelijk betaalt; en
  - c. een beschikking huurtoeslag.

## **Hoofdstuk 8: Taaleis**

### **Artikel 8.1: Aantonen kennis Nederlandse taal**

1. Wanneer belanghebbende in de leerplichtige leeftijd tenminste acht jaren in Nederland heeft gewoond, gaat het college ervan uit dat de belanghebbende gedurende acht jaar Nederlandstalig onderwijs heeft gevolgd.

2. Met rapporten of diploma's van erkende Nederlandse onderwijsinstellingen, zowel basis- als voortgezet of beroepsonderwijs, toont belanghebbende het volgen van Nederlandstalig onderwijs aan. Dit kan ook particulier onderwijs of Nederlandstalig onderwijs in het buitenland zijn.
3. Een diploma inburgering of een gelijkwaardig document geldt als bewijs dat belanghebbende de Nederlandse taal beheerst en aan de taaleis voldoet.
4. Wanneer belanghebbende niet voldoet aan een of meerdere van de onder het eerste tot en met het derde lid van dit artikel genoemde voorwaarden, kan hij met een eigen verklaring of een andersoortig document aantonen te voldoen aan het referentieniveau. Bij twijfel aan deze verklaring kan de gemeente ervoor kiezen toch een taaltoets te (laten) afnemen.

#### **Artikel 8:2: De taaltoets**

1. Het college laat de taaltoets uitvoeren door een door het college aangewezen organisatie.
2. Naast het oordeel over de taalvaardigheid zal de onder het eerste lid van dit artikel genoemde organisatie ook een oordeel geven over de meest geschikte taaltraining voor belanghebbende, hierbij uitgaande van de goedkoopst adequate voorziening.

#### **Artikel 8:3: Geen verplichting tot taaltoets**

Het college laat geen taaltoets uitvoeren als:

- a. er geen bewijs is voor taalvaardigheid of er twijfel bestaat ondanks een eigen verklaring zoals bedoeld in artikel 2, maar uit de individuele situatie van belanghebbende blijkt dat er belemmeringen zijn richting arbeidsmarkt;
- b. tijdens een vorige uitkeringsperiode al een taaltoets is afgenomen of is vastgesteld dat belanghebbende de Nederlandse taal in voldoende mate beheerst;
- c. tijdens een vorige uitkeringsperiode al een taaltoets is afgenomen en is vastgesteld dat belanghebbende de Nederlandse taal onvoldoende beheerst, maar ook is vastgesteld dat door in de persoon gelegen factoren belanghebbende niet in staat is om de Nederlandse taal op referentieniveau macht te kunnen beheersen, of er anderszins belemmeringen zijn richting arbeidsmarkt;
- d. belanghebbende een uitkering heeft genoten in een andere gemeente en in die gemeente al een taaltoets heeft afgelegd, of in die gemeente is vastgesteld dat er sprake is van voldoende taalvaardigheid;
- e. het gaat om naar zijn aard kortdurende bijstand, bijvoorbeeld bij een op handen zijnde emigratie of terminale ziekte.

#### **Artikel 8:4: Kennisgeving en (geen) bereidverklaring**

Als een taaltoets is afgenomen en de uitkomst daarvan is dat belanghebbende niet aan de taaleis voldoet, dan geldt de volgende procedure:

- a. belanghebbende ontvangt binnen acht weken na het afleggen van de taaltoets de kennisgeving met de uitslag van de taaltoets;
- b. belanghebbende krijgt een gesprek waarbij hij de uitslag van de taaltoets hoort en een passend taaltraject krijgt aangeboden;
- c. wanneer belanghebbende akkoord gaat met het taaltraject, dan neemt het college het taalplan op in het Plan van Aanpak. Dit is de bereidverklaring om te starten met het leertraject dat moet leiden tot kennis van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F. Vervolgens dient de belanghebbende op korte termijn te starten met een taaltraject. Doet belanghebbende dat niet, dan stemt het college de bijstand af volgens de regels in artikel 18 b PW.;
- d. wanneer belanghebbende niet akkoord gaat met het taaltraject, stemt het college de bijstand af volgens de regels in artikel 18b PW.

#### **Artikel 8:5: Aanbod taaltraject**

Het college biedt belanghebbende een taaltraject aan. Het gaat hierbij om maatwerk en het college gaat uit van de goedkoopst adequate voorziening.

#### **Artikel 8:6: Het volgen van de voortgang van het taaltraject**

1. In het taalplan staat het startniveau van belanghebbende, welk niveau haalbaar is en hoe lang belanghebbende bij benadering nodig heeft om dit niveau te bereiken. Dit taalplan is onderdeel van het plan van aanpak en is het uitgangspunt voor de beoordeling van de inspanningen van de belanghebbende.
2. Het college volgt de inspanning en de vorderingen ieder half jaar via een participatiegesprek.
3. Om blijk te geven van diens inspanningen overlegt belanghebbende een overzicht van aanwezigheid, getekend door het opleidingsinstituut, voortgangsrapportages en eventueel een eindrapport.
4. Wanneer belanghebbende geen vorderingen maakt, of aan het einde van de periode die nodig zou zijn niet het referentieniveau heeft bereikt, en dit is niet verwijtbaar, stopt het taaltraject en

neemt het college dit op in het persoonsdossier. Het college legt in dit geval in een besluit vast dat er geen inspanningsverplichting is om aan de taaleis te voldoen.

#### **Artikel 8:7: Het ontbreken van verwijtbaarheid**

Elke vorm van verwijtbaarheid ontbreekt in ieder geval als belanghebbende:

- a. een ontheffing heeft van de inburgering op grond van de Wet inburgering;
- b. minimaal eenmaal een taalcursus heeft gevolgd en door de educatie-instelling is vastgesteld dat door in de persoon gelegen factoren belanghebbende niet in staat is om de Nederlandse taal op referentie niveau 1F te behalen;
- c. een ontheffing heeft van de arbeidsverplichtingen of een algemene ontheffing op grond van psychische, fysieke of sociale problematiek.

#### **Artikel 8:8: Relatie met de Wet inburgering**

Wanneer belanghebbende is begonnen met een leertraject in het kader van de Wet inburgering, kan het college dit aanmerken als 'voldoende inspanning' van de kant van de belanghebbende, zoals bedoeld in de Wet taaleis.

#### **Artikel 8:9: Relatie met de Wet educatie**

Wanneer belanghebbende voor de ingangsdatum van de Wet taaleis is begonnen met een taaltraject in het kader van de Wet educatie beroepsonderwijs en dit traject nog loopt, dan merkt het college dit aan als 'voldoende inspanning' van de kant van de belanghebbende, zoals bedoeld in de Wet taaleis.

### **Hoofdstuk 9: Slotbepaling**

#### **Artikel 9:1: Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de belanghebbende, afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, indien toepassing van deze regels tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

#### **Artikel 9:2: Citeertitel**

Deze beleidsregels worden aangehaald als 'Verzamelbeleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en BBZ 2004, versie juli 2021', en vervangen de 'Verzamelbeleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en BBZ 2004 versies 2019'.

#### **Artikel 9:3: Overgangsrecht**

Voor wat betreft het bepaalde in hoofdstuk 2 geldt dat een persoon, die gebruik maakt van een toegewezen voorziening op grond van de in het vorige artikel genoemde beleidsregels, die het college zou moeten beëindigen op grond van de Verzamelbeleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 versie juli 2019, deze voorziening behoudt voor zover hij heeft voldaan aan de voorwaarden en voor de duur dat deze is verstrekt.

#### **Artikel 9:4: Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels treden in werking de dag nadat zij zijn bekend gemaakt.

## **Toelichting bij de beleidsregels**

In regionaal verband is de 'Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2018' opgesteld. Hierin zijn bijna alle verordeningen, die de raad moet vaststellen op grond van de PW, samengevoegd. De raad heeft de Verzamelverordening Participatiewet in 2017 vastgesteld. Op een aantal onderdelen heeft de raad bepaald dat het college beleidsregels moet vaststellen. Deze beleidsregels zijn - evenals (bijna) alle verordeningen - gebundeld. Het resultaat zijn de 'Verzamelbeleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en BBZ, IOAW, IOAZ en Bbz 2018' (hierna: Verzamelbeleidsregels). De verzamelbeleidsregels zijn ook in regionaal verband opgesteld.

De verzamelbeleidsregels zijn zoveel mogelijk afgestemd op de Verzamelverordening en worden regelmatig geactualiseerd. Hieronder staat een artikelsgewijze toelichting op de beleidsregels.

#### **Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen**

In hoofdstuk 1 van deze beleidsregels zijn de algemene bepalingen opgenomen. Het gaat hierbij om omschrijvingen van begrippen die elders in de beleidsregels voorkomen. De inhoud van dit hoofdstuk spreekt voor zich.

#### **Hoofdstuk 2: Re-integratie**



Bij het opstellen van de beleidsregels op het gebied van re-integratie is gekeken naar de 'Regionale menukaart', waarin de instrumenten voor de werkgeversdienstverlening zijn vastgelegd. Het doel van de 'Regionale menukaart', en daarmee ook van deze beleidsregels, is dat alle gemeenten in de regio Midden-Brabant dezelfde instrumenten op het gebied van re-integratie kunnen inzetten. Dit schept duidelijkheid voor (potentiële) werkgevers. De arbeidsmarkt stopt immers niet bij de gemeentegrenzen.

In hoofdstuk 2 van dit Verzamelbeleidsregels zijn de beleidsregels opgenomen op het gebied van re-integratie. Daarin is een indeling gemaakt in uitgangspunten, voorzieningen ten behoeve van een uitkeringsgerechtigde, voorzieningen ten behoeve van een werkgever, overige voorzieningen. Hieronder volgt de artikelsgewijze toelichting.

## **Paragraaf 2.1: Uitgangspunten**

### **Artikel 2:1: Uitgangspunten**

Artikel 2:1 geeft aan dat het college de re-integratiemiddelen zo efficiënt mogelijk wil inzetten, om een zo groot mogelijk deel van de doelgroep te kunnen bedienen. Daarbij kan voor iedereen die stappen kan maken richting een betaalde baan een voorziening ingezet worden. De focus ligt hierbij op duurzame (langdurige) uitstroom. Dat mag ook naar een parttime baan zijn.

### **Artikel 2:2: Aanbod van voorzieningen**

In dit artikel staan voorzieningen opgenomen die het college kan inzetten. Bij de inzet van een voorziening zal het college steeds een afweging maken welke voorziening het meest passend is in de situatie van de belanghebbende. Uitgangspunt is en blijft het leveren van maatwerk. Het betreft daarom geen limitatief overzicht.

In hoofdstuk 2 zijn alle individuele voorzieningen opgenomen, die het college kan inzetten in het kader van de re-integratie. De Verzamelverordening bevat al een opsomming van de categorieën waaronder de verschillende voorzieningen vallen. Het betreffen de volgende categorieën:

- a. (laten) bemiddelen naar algemeen geaccepteerde arbeid;
- b. begeleiden bij het zoeken naar en verkrijgen van arbeid;
- c. ondersteunen bij het zoveel mogelijk wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling, waaronder begeleiding op en aanpassingen van de werkplek en scholing;
- d. verwijzen naar en ondersteunen bij deelname aan maatschappelijke participatie;
- e. anderszins een voorziening verstrekken in verband met bepaalde specifieke re-integratieactiviteiten, nader te bepalen in de beleidsregels zoals vermeld in lid 3 van de verordening.

Ook zijn in de Verzamelverordening de voorwaarden gesteld die gelden bij de aanspraak op en het inzetten van een voorziening. Een van de voorwaarden is opgenomen in artikel 3, vijfde lid. Het betreft de bepaling waarin is geregeld onder welke voorwaarden niet-uitkeringsgerechtigden aanspraak kunnen maken op een voorziening. De criteria zijn gericht op het inkomen, vermogen en de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling van de niet-uitkeringsgerechtigden. Deze bepalingen zoals die zijn opgenomen in artikel 3, vijfde lid, van de Verzamelverordening zijn op een specifieke groep niet van toepassing. Dat is de groep van personen, die structureel niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen. Hieronder vallen veelal de personen die voorheen recht zouden hebben gehad op een uitkering in het kader van de Wajong. Deze bepaling is opgenomen, zodat deze mensen niet tussen wal en schip vallen wanneer zij bijvoorbeeld een werkende partner hebben.

In deze beleidsregels zijn verschillende voorzieningen aangewezen waarop de bedoelde doelgroep ook aanspraak kan maken wanneer zij niet binnen de criteria van artikel 3, vijfde lid, van de Verzamelverordening vallen. We willen hiermee mogelijk maken dat ook mensen met verminderd arbeidsvermogen aan het werk kunnen gaan, ongeacht de hoogte van het gezinsinkomen.

In hoofdstuk 2 zijn de individuele voorzieningen benoemd. De voorzieningen die zijn opgenomen betreffen individuele voorzieningen, wat betekent dat het college de noodzaak tot inzetten ervan per individu beoordeelt. De beoordeling voor wat betreft welke voorzieningen het college in een specifiek geval inzet, vindt veelal plaats in overleg met de werkgever die zijn bedrijf open stelt voor personen die behoren tot de doelgroep re-integratie. In bepaalde gevallen zal het nodig zijn om niet één voorziening maar een samengesteld pakket van voorzieningen in te zetten. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer iemand aan de slag gaat met behulp van loonkostensubsidie; niet zelden zal dan ook (tijdelijk) een jobcoach noodzakelijk zijn, om te zorgen dat de werknemer zijn werk goed kan uitvoeren.

In voorkomende gevallen zal de werkgever niet een enkele werknemer nodig hebben, maar zal hij geïnteresseerd zijn in een groep werknemers. In dat geval zal de klantmanager in gesprek gaan met de werkgever om een arrangement samen te stellen. Op deze manier is het mogelijk meerdere personen tegelijk te plaatsen bij de werkgever. Er kan bijvoorbeeld sprake zijn van de inzet van een scholingsbud-

get, zodat de werkgever nieuwe werknemers kan trainen of opleiden voor de functie waarin zij gaan starten.

### **Artikel 2:3: Instelling budgetplafonds**

Het college streeft ernaar de middelen uit het Participatiebudget zo efficiënt mogelijk in te zetten. Daarnaast wil het college met de beschikbare middelen een zo groot mogelijk groep belanghebbenden bedienen. Dit doet het college door het stellen van prioriteiten (artikel 2:4) en het inzetten van budgetplafonds. Hiermee probeert het college te voorkomen dat we de beschikbare ruimte in het Participatiebudget overschrijden. Het college kan budgetplafonds instellen voor alle in deze beleidsregels genoemde voorzieningen, met uitzondering van het instrument loonkostensubsidie. Het instellen van een budgetplafond voor loonkostensubsidie is niet mogelijk, dit is geregeld in de wet. Als blijkt dat we voor een bepaalde voorziening het budgetplafond naderen, terwijl er voor een andere voorziening nog nauwelijks middelen zijn ingezet, kan het college de budgetplafonds tussentijds wijzigen. In de praktijk kan het gebeuren dat het budgetplafond van het kalenderjaar bereikt is en het college om die reden een voorziening zal weigeren.

Het college verleent de domeinmanagers sociaal domein mandaat om de hoogte van de budgetplafonds vast te stellen. Bij de vaststelling van het budgetplafond houden zij rekening met de beschikbare ruimte binnen het participatiebudget, zodat het college het participatiebudget als geheel niet overschrijdt. Daarnaast houdt de backoffice sociaal domein ten behoeve van de klantmanagers een overzicht bij van de uitgaven en verplichtingen die in het lopende kalenderjaar zijn geboekt op het participatiebudget. Hierdoor kan het college waar nodig ingrijpen als de uitvoering sociaal domein de besteedbare ruimte in het participatiebudget dreigt te overschrijden.

### **Artikel 2:4: Prioriteiten op het gebied van re-integratie**

Doel van het stellen van prioriteiten is om te bewerkstelligen de beschikbare middelen uit het Participatiebudget zo efficiënt mogelijk in te zetten. Afhankelijk van de ontwikkelingen op landelijk en op regionaal niveau, kan aanpassing van de prioriteiten nodig zijn. Jaarlijks bepalen de teamleiders uitvoering samen met de beleidsmedewerker(s) participatiewet in overleg met de wethouder welke inzet in dat jaar prioriteit krijgt. Dit wordt ter kennisname gedeeld met de adviesraden sociaal domein/cliëntenraad.

### **Artikel 2:5: Indeling op de participatieladder**

De participatieladder is een meetinstrument waarmee je kunt vaststellen in hoeverre een klant meedoet in de samenleving. De ladder is onderverdeeld in zes treden: van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning. Door dit periodiek te meten is zichtbaar te maken of de mate van participatie is verhoogd. Hiermee maken we de resultaten van het participatiebeleid transparant.

De participatieladder is ontwikkeld om twee redenen:

1. het spreken van één taal: de participatieladder is ontwikkeld voor en door gemeenten. Dankzij de participatieladder kunnen de gemeenten over de drie beleidsonderdelen (re-integratie, inburgering en educatie) in één taal spreken;
2. er ontstaat inzicht in klanten en effecten: de participatieladder meet niet alleen hoeveel mensen er in slagen betaald werk te vinden, maar ook andere resultaten. Zoals werk met behoud van uitkering, vrijwilligerswerk, het volgen van een cursus enzovoort. Klantmanagers krijgen hierdoor een duidelijk beeld van hun caseload en kunnen vorderingen van hun klanten eenvoudig bijhouden.

De doelstellingen van de participatieladder zijn vierledig:

1. ten aanzien van de klantmanagers:
  - een heldere focus op participatie (als hoofddoel) met inzet van voorzieningen op het gebied van re-integratie, inburgering en educatie (als middel);
  - alle klanten beter in beeld en realisatie van een adequate aanpak (op maat);
  - er ontstaat inzicht in de resultaten van trajecten en diensten op klantniveau in termen van beweging of stabilisatie op de ladder;
  - ondersteunend aan het integraal werken, de goede taal en visie op de ontwikkeling van de klant;
  - het ondersteunt de collegiale intervisie.
2. ten aanzien van het beleid:
  - de witte vlekken in het gebruik van het aanbod zijn in beeld;
  - het is een basis voor nieuwe samenwerkingsafspraken met partners op het gebied van werk, inkomen, inburgering, educatie en zorg;
  - het is mogelijk een integraal participatiebeleid te formuleren;
  - input voor de beleidsontwikkeling en het inkoopbeleid;
  - er is een nauwe relatie met de Verzamelverordening, onderdeel re-integratie.
3. ten aanzien van de verantwoording:

- met de participatieladder is het mogelijk rapportages aan de leidinggevende, het college en de gemeenteraad te genereren;
  - de participatieladder is een basis voor het aantonen van effecten van de inzet van instrumenten.
4. ten aanzien van de automatisering: de participatieladder is afgestemd op de re-integratiepositie Statistiek Re-integratie door gemeenten (SRG).

De participatieladder bestaat in totaal uit zes niveaus:

- Trede 6: betaald werk;
- Trede 5: betaald werk met ondersteuning;
- Trede 4: onbetaald werk;
- Trede 3: deelname aan georganiseerde activiteiten zoals een cursus of een vereniging;
- Trede 2: alleen sociale contacten buitenshuis (dus geen werk of activering);
- Trede 1: geïsoleerd levend.

De participatieladder is verdeeld in twee delen: trede één tot en met vier voor mensen zonder arbeidscontract en trede vijf en zes voor iedereen met een arbeidscontract met als hoogste trede regulier werk zonder ondersteuning. Elk participatieniveau kent een precieze afbakening. Aan de hand van een aantal vragen bepaalt het college op welke trede zij de belanghebbende indeelt. Dit gebeurt door de klantmanager, op basis van gesprekken met belanghebbende. Naast het bepalen van de trede legt het college een aantal klantkenmerken vast. Gemeenten zijn vrij om, naast deze basisset, aanvullende kenmerken op te nemen. Bij ieder periodiek heronderzoek, of eerder als daartoe aanleiding bestaat, legt het college vast op welk niveau van de participatieladder iemand zich bevindt. Daarbij beoordeelt het college ook direct of dat het maximaal haalbare niveau is, of dat de persoon in kwestie nog kan stijgen op de participatieladder.

## **Paragraaf 2.2: Voorzieningen ten behoeve van een uitkeringsgerechtigde**

De doelstelling van de PW is om zo veel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Daarnaast is de PW bedoeld om de kansen op arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking op de lange termijn te verbeteren. Gemeenten krijgen met de PW de ruimte om zelf, op lokaal niveau, te bepalen of zij ondersteuning aanbieden en zo ja, welke ondersteuning. De PW biedt gemeenten de mogelijkheid om zowel bestaande als nieuwe re-integratievoorzieningen in te zetten.

In de paragraaf voorzieningen zijn alle voorzieningen opgenomen, die het college kan inzetten in het kader van de re-integratie. Deze voorzieningen zijn onderverdeeld in drie categorieën:

1. voorzieningen ten behoeve van een uitkeringsgerechtigde (paragraaf 2.2);
2. voorzieningen ten behoeve van een werkgever (paragraaf 2.3);
3. overige voorzieningen (paragraaf 2.4).

In de Verzamelverordening zijn de voorwaarden gesteld die gelden bij de aanspraak op en het inzetten van een van een voorziening. Eén van de voorwaarden is opgenomen in artikel 3, vijfde lid, van de Verzamelverordening. Het gaat om de bepaling waarin is geregeld onder welke voorwaarden nuggers aanspraak kunnen maken op een voorziening. Deze criteria zijn gericht op het inkomen, het vermogen en de mogelijkheid tot arbeidsinschakeling van de nuggers. Voor personen, die zijn opgenomen in het Doelgroepenregister Wet banenafpraak, gelden deze restricties niet.

De voorzieningen die in deze paragraaf zijn benoemd, zijn individuele voorzieningen. De klantmanager beoordeelt welke voorziening we inzetten voor een bepaalde belanghebbende. De noodzaak van het inzetten van een voorziening is maatwerk; de klantmanager beoordeelt dit per individu. De beoordeling voor wat betreft welke voorziening we in een specifiek geval inzetten, vindt veelal plaats met de werkgever die zijn bedrijf openstelt voor belanghebbenden, die behoren tot de doelgroep re-integratie. In voorkomende gevallen zal het nodig zijn om niet één voorziening in te zetten, maar een samengesteld pakket van voorzieningen. Ook in deze gevallen leveren we maatwerk.

In het geval een werkgever niet één werknemer, maar een aantal werknemers nodig heeft, kan het college een arrangement samenstellen. Op deze manier is het mogelijk meerdere personen tegelijk te plaatsen bij een werkgever. Ook de samenstelling van het arrangement is maatwerk.

## **Artikel 2:6: Bemiddeling naar werk**

Voorheen zetten we de voorziening 'bemiddeling naar werk' enkel in bij belanghebbenden waarbij geen feitelijke belemmeringen meer aanwezig waren voor het verkrijgen en behouden van betaalde arbeid. De voorziening is bedoeld om belanghebbenden de noodzakelijk geachte ondersteuning te bieden bij het solliciteren, om hen te matchen en te bemiddelen op vacatures. Met de invoering van de PW bestaan er uitgebreidere mogelijkheden om personen met een arbeidshandicap te ondersteunen richting werk.

In veel gevallen zal de voorziening 'bemiddeling naar werk' dan ook niet op zichzelf staan, maar zullen we bij een eventuele plaatsing een andere voorziening, zoals opgenomen in deze beleidsregels, inzetten. Dit maakt dat deze voorziening, anders dan voorheen, open staat voor een grotere doelgroep. Iemand die weliswaar een arbeidshandicap heeft maar die met bijvoorbeeld de inzet van loonkostensubsidie inzetbaar is bij een werkgever, is namelijk ook een kandidaat voor bemiddeling naar werk.

#### **Artikel 2:7: Bemiddeling naar maatschappelijke participatie**

We bemiddelen belanghebbenden bij voorkeur naar betaald werk. Maar voor sommige belanghebbenden is bemiddeling naar betaald werk niet haalbaar. In dat geval kan de klantmanager een belanghebbende ook bemiddelen naar maatschappelijke participatie, zoals vrijwilligerswerk, zorg of hulpverlening. De klantmanager beschikt over een breed, actueel netwerk en onderhoudt goede relaties met maatschappelijke instanties in de gemeente. Hierdoor is de klantmanager in staat om te zorgen voor een goede aansluiting tussen de belanghebbende en de organisatie of plaats waar de belanghebbende (bijvoorbeeld) vrijwilligerswerk gaat uitvoeren.

De gemeente moedigt zijn inwoners aan om zich in te zetten voor de maatschappij. Daarom geeft het college bij voorbaat toestemming aan belanghebbenden die vrijwilligerswerk (gaan) verrichten. Enige voorwaarde hierbij is dat het vrijwilligerswerk geen belemmering mag vormen voor het verkrijgen en behouden van arbeid in dienstbetrekking. In de meeste gevallen heeft de belanghebbende de afspraken met de organisatie waar hij vrijwilligerswerk verricht of gaat verrichten, vastgelegd in een overeenkomst. In deze gevallen vraagt het college de belanghebbende de overeenkomst in te leveren. Het college voegt deze overeenkomst ter volledigheid toe aan het dossier.

Soms ontvangt een belanghebbende een (onkosten)vergoeding voor het verlenen van vrijwilligerswerk. Op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel k, PW, laten we deze (onkosten)vergoeding vrij voor belanghebbenden, ouder dan 27 jaar. Belanghebbenden, jonger dan 27 jaar, hebben geen recht op vrijlating van de vergoeding voor vrijwilligerswerk (artikel 31, vijfde lid, PW).

#### **Artikel 2:8: Scholing**

In het tweede lid kan taalonderwijs behoren tot de kennis en vaardigheden die bijgebracht moeten worden om arbeidsinschakeling mogelijk te maken.

In het vierde lid, onderdeel a, is opgenomen dat we de voorziening 'scholing' kunnen inzetten in verschillende situaties. We kunnen scholing inzetten als deze:

- verband houdt met een baangarantie; of
- gezien de arbeidsmarktsituatie een significante vergroting vormt van de kans op een baan; of
- deel uitmaakt van een arrangement dat het college heeft gesloten met de werkgever; of
- als het college daartoe op grond van de wet gehouden is.

Scholing kan een zeer kostbaar instrument zijn om in te zetten. Daarom moet er een gedegen beoordeling plaatsvinden, waarin het college beziet of scholing in een individueel geval wel het meest doelmatige en doeltreffende instrument is. Van groot belang is dat de kosten, die met de scholing verband houden, in verhouding staan tot de beoogde uitkeringsafhankelijkheid van de belanghebbende. Vandaar dat er in beginsel altijd een verband moet bestaan tussen de inzet van de scholing en het (gedeeltelijk) uitstromen van een belanghebbende.

Het college is echter op grond van artikel 9a tiende lid, en artikel 10a, vijfde lid, van de PW, artikel 38, tiende lid, IOAW/IOAZ, en artikel 38a IOAW/IOAZ, gehouden om scholing aan te bieden wanneer dit geen directe arbeidsinschakeling tot gevolg heeft. Dit is het geval bij alleenstaande ouders met een ontheffing en personen die werkzaamheden in het kader van een participatieplaats verrichten.

Als alleenstaande ouders, die op grond van artikel 9a PW (artikel 38 IOAW/IOAZ) zijn ontheven van de arbeidsverplichting, en als personen die werkzaamheden verrichten in het kader van een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikken, dient het college aan deze personen scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar haar oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar haar oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid en artikel 9a, tiende lid, van de PW.

#### **Artikel 2:9: Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats is een (leer)werkplek waar belanghebbenden (vaak jongeren), met een uitkering op grond van de PW gedurende maximaal 9 maanden werkervaring op kunnen doen. De belanghebbende werkt met behoud van een uitkering. In sommige gevallen kan het college de werkervaringsperiode verlengen met maximaal 6 maanden.

Lid 4 onder e, f, g en l geven aan dat er geen sprake mag zijn van verdringing op de arbeidsmarkt. We handelen op dit punt conform de PW en in de geest van de Wet verdringingstoets die in behandeling is bij de Eerste Kamer. Om te kunnen toetsen of er sprake is van verdringing is de beslisboom van Divosa op dit punt als bijlage bijgevoegd bij deze verzamelbeleidsregels.

#### **Artikel 2:10: Proefplaatsing**

Dit is een proefplaatsing die het college kan inzetten wanneer een werkgever voornemens is iemand die moeilijk aan werk komt (met of zonder beperking), met een uitkering of een SW-dienstverband, een dienstverband aan te bieden, maar twijfels heeft over de geschiktheid van de uitkeringsgerechtigde voor wat betreft de specifieke functie. Hiermee krijgt de uitkeringsgerechtigde de kans om te laten zien over welke competenties hij beschikt. De werkgever kan in de praktijk beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie. Deze proefplaatsing is niet te verwarren met de proefplaatsing ten behoeve van de vaststelling van de loonwaarde, die kan het college kan inzetten op grond van artikel 10d, derde lid, van de PW.

De klantmanager Werk en Inkomen verleent, bij het inzetten van de voorziening proefplaatsing regulier, maatwerk. Het college stemt de lengte van de proefplaatsing in goed onderling overleg met de (toekomstige) werkgever af.

We vinden 3 maanden in principe de maximum duur van een dergelijke proefplaatsing. Een werkgever kan in 3 maanden tijd een prima beeld vormen. Gemotiveerd is verlenging mogelijk (maatwerk). Ook hier is alertheid op verdringing op zijn plaats.

#### **Artikel 2:11: Beschut werk**

Artikel 8a van de PW schrijft voor dat de gemeenteraad bij verordening voorschriften geeft over het verrichten van werkzaamheden in een beschutte werkomgeving, zoals bedoeld in artikel 10a PW. Dit bevordert onder andere de beoogde evenwichtige verdeling van voorzieningen over de personen uit de doelgroep waarvoor de gemeente een re-integratieverantwoordelijkheid draagt.

Sinds 1 januari 2017 is er een wettelijke verplichting om jaarlijks een aantal beschutte werkplekken te realiseren. Het is mogelijk additionele beschutte werkplekken te realiseren.

Sinds 1 januari 2017 is de 'kan-bepaling' ten aanzien van het aanbieden van beschut werk vervallen. Gemeenten zijn verplicht uitvoering te geven aan artikel 10b PW. Elke gemeente dient minstens een verplicht aantal plaatsen te realiseren. Additionele aantallen zijn toegestaan. De gemeenten in de regio Midden-Brabant – met uitzondering van de gemeenten Tilburg, Gilze en Rijen en Baarle-Nassau – kiezen ervoor alleen het verplichte aantal werkplekken ter beschikking te stellen. Als de vraag naar werkplekken dit aantal overschrijdt, dan ontstaat er een wachtlijst.

Het is niet mogelijk om personen uit te sluiten. De gemeente mag personen die een positief advies beschut werk van UWV hebben, niet uitsluiten van een beschutte werkplek, zolang het aantal zoals neergelegd in de ministeriële regeling nog niet is bereikt. Hierbij maakt het niet uit of de betreffende persoon onder de re-integratieverantwoordelijkheid van de gemeente valt of een uitkering van UWV heeft. Gemeenten mogen dus geen voorkeursvolgorde aanbrengen. Gemeenten kunnen uiteraard wel zelf actief mensen voordragen bij UWV voor een advies beschut werk, bijvoorbeeld als het gaat om jongeren afkomstig van VSO- en PrO-scholen.

Er is wel een voorrangbeleid mogelijk bij additioneel aanbod. Dit is het geval wanneer het UWV meer positieve adviezen in een jaar afgeeft dan een gemeente aan beschutte werkplekken moet realiseren. In dat geval kan de gemeente ervoor kiezen om meer beschutte werkplekken te realiseren. Het college moet dan in een verordening (laten) aangeven of zij additionele dienstbetrekkingen beschut aanbiedt en hoe zij bepaalt wie daarvoor in aanmerking komt.

In de Verzamelverordening is opgenomen dat het college tijdens de periode van de wachtlijst verschillende ondersteunende voorzieningen, zoals opgenomen in deze beleidsregels, inzet om het beschut werk mogelijk te maken. Tevens is bepaald dat het college de omvang van het aanbod beschut werk bepaalt en vastlegt hoeveel plekken voor beschut werk beschikbaar zullen zijn. Eveneens is opgenomen dat het college alternatieve passende voorzieningen, anders dan beschut werk, kan aanbieden aan de persoon die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

#### **Artikel 2:12: Persoonlijke ondersteuning / jobcoach**

In artikel 2:12 is de voorziening persoonlijke ondersteuning nader ingevuld. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke



ondersteuning heeft tot doel een werknemer te begeleiden naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

#### *Leerwerktraject*

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leerwerktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leerwerktraject. Dit volgt uit artikel 10f van de PW.

De voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar met een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, biedt het college de mogelijkheid van extra ondersteuning. Deze voorziening kan het college ook inzetten ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de PW. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de PW betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de PW is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan belanghebbenden jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leerwerktraject nodig is. Het college gaat ervan uit dat het mogelijk is een leerwerktraject aan te bieden aan belanghebbenden die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de PW, in afwijking van artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de PW.

#### **Artikel 2:13: Participatieplaats**

In artikel 10a, eerste lid PW is geregeld dat alleen uitkeringsgerechtigden met een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces en die daarvoor alsnog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt voor een participatieplaats in aanmerking komen. Het moet gaan om werkzaamheden in het kader van re-integratie van de betrokkene en het moet om additionele werkzaamheden gaan. De activiteiten moeten primair gericht zijn op het bevorderen van mogelijkheden van betrokkene om uit de bijstand te stromen naar reguliere arbeid.

#### **Artikel 2:14: Nazorg**

De voorziening nazorg ziet op het bieden van ondersteuning aan een belanghebbende nadat hij - al dan niet met inzet van een andere voorziening - arbeid in dienstbetrekking heeft verkregen. Doel van de nazorg is om ervoor te zorgen dat de inschakeling in arbeid duurzaam zal zijn, en het voorkomen van uitval.

Dit artikel maakt het ook mogelijk dat voorzieningen als bijvoorbeeld een reiskostenvergoeding of aanvullende kosten kinderopvang nog maximaal 6 maanden doorlopen om een eventuele inkomensval te voorkomen. Andere regelingen zoals beleidsregels kinderopvang (zodra gereed) of bijzondere bijstand zijn voorliggend.

#### **Paragraaf 2.3: Voorzieningen ten behoeve van een werkgever**

##### **Artikel 2:15: Loonkostensubsidie**

Het college kan loonkostensubsidie, zoals beschreven in dit artikel, uitsluitend inzetten als de belanghebbende in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de PW. Het gaat daarbij om personen van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen, maar nog wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar het college kan deze ook voor een langere periode inzetten. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer. Dat geldt ook als het college zelf een persoon uit de doelgroep in dienst neemt en detacheert bij reguliere werkgevers.

In artikel 10c van de PW is bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de PW is het aan het college om vast te stellen op welke wijze zij bepaalt of belanghebbenden tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of zij loonkostensubsidie voor deze belanghebbenden zal inzetten. Bij de inzet van loonkostensubsidie maakt het college maximaal gebruik van de mogelijkheden die de flexwet biedt.

In artikel 3, zesde lid van de Verzamelverordening is geregeld dat nuggers geen aanspraak kunnen maken op een voorziening als het gezinsinkomen hoger is dan 110% van het netto minimumloon, of wanneer het vermogen hoger is dan het maximaal vrij te laten vermogen zoals bedoeld in de Participa-



tiewet. Het college is echter verplicht om loonkostensubsidie te verstrekken, als belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Dit is bepaald in artikel 10d, vierde lid PW. Voor de belanghebbende is de loonkostensubsidie een afdwingbaar recht. Dit betekent dat het college bij het inzetten van de voorziening 'loonkostensubsidie' de bepalingen van artikel 3, vijfde lid, onderdeel a, van de Verzamelverordening buiten toepassing moet laten. Als belanghebbende tevens is opgenomen in het doelgroepenregister, dan geldt artikel 3, zesde lid van de Verzamelverordening.

Het bovenstaande houdt in dat het college ook loonkostensubsidie moet inzetten voor nuggers, ook als het gezinsinkomen van de nigger hoger is dan 110% van het netto minimumloon. Het gaat hier om een specifieke groep, namelijk van personen die structureel niet in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Hieronder vallen veelal personen die voorheen recht zouden hebben gehad op een uitkering in het kader van de Wajong. Het college bepaalt dat zij ten behoeve van deze groep wel de voorziening 'loonkostensubsidie' kan inzetten. Hiermee voorkomt het college dat deze groep tussen wal en schip valt, bijvoorbeeld omdat zij een werkende partner hebben.

Het college is verplicht loonkostensubsidie te verstrekken als de belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon (artikel 10d, vierde lid, PW). Het college is niet bevoegd om een budgetplafond in te stellen voor het instrument loonkostensubsidie.

Staatssecretaris Van Ark (SZW) wijst gemeenten (naar aanleiding van kamervragen over dit onderwerp) erop dat loonkostensubsidie is bedoeld om werkgevers te stimuleren mensen aan te nemen die niet zelfstandig het minimumloon per uur kunnen verdienen. Daarbij is het aantal uren in de arbeidsovereenkomst een zaak van werkgever en werknemer. Het is, gezien artikel 10d lid 4 Participatiewet, voor gemeenten niet mogelijk om slechts voor een deel van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsuren loonkostensubsidie te verstrekken en voor een ander deel niet. Gemeenten mogen ook niet bij verordening bepalen dat alleen mensen met een bijstandsuitkering in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. Het uitsluiten van niet-uitkeringsgerechtigden is dus niet toegestaan.

Op 25 november 2015 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bestuurlijke afspraken gemaakt met sociale partners, gemeenten, de Vereniging van Nederlandse gemeenten (VNG) en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) om de Participatiewet en de Wet banenafspraken en quotum arbeidsbeperkten (Wet banenafspraken) te vereenvoudigen. Voor deze aanpassingen is per 1 januari 2017 een wetwijziging ingegaan.

Het doel van deze wetwijziging is de praktische uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafspraken verder te verbeteren. Aanleiding voor de wijzigingen zijn signalen van verschillende organisaties uit de praktijk en vanuit de Tweede Kamer, waaruit naar voren kwam dat het mogelijk was onderdelen van de Participatiewet en de Wet banenafspraken te verbeteren voor een goede uitvoering van de banenafspraken. Zo werkt bureaucratie belemmerend voor de uitvoering. En vormt bureaucratie voor werkgevers een drempel voor het realiseren van banen voor mensen met een arbeidsbeperking.

De signalen over bureaucratie hebben geleid tot twee aanpassingen. Een vaste loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon in het eerste halfjaar van een dienstbetrekking voorafgaand aan de loonwaardemeting. Het doel van deze maatregel is om het voor werkgevers en gemeenten in de praktijk eenvoudiger te maken iemand met een beperking in een dienstbetrekking te plaatsen. Een forfaitaire loonkostensubsidie maakt de start van een dienstverband met iemand uit de doelgroep banenafspraken gemakkelijker voor een werkgever. Bovendien kan de werkgever in het eerste halfjaar een goed beeld krijgen van de capaciteiten van de werknemer.

De wetwijziging maakt daarnaast loonkostensubsidie mogelijk voor jongeren die al werken. Ten behoeve van de eenduidigheid stelt de regering voor om de mobiliteitsbonus voor mensen met scholingsbelemmeringen te harmoniseren.

#### *De forfaitaire loonkostensubsidie*

Dit wetsvoorstel maakt het mogelijk dat gemeenten tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het wettelijk minimumloon kunnen inzetten. De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever. Door deze maatregel hoeft het college niet langer in alle gevallen bij het begin van de plaatsing een loonwaarde op de werkplek te laten vaststellen. Werkgevers hebben hierdoor eerder een beeld van de financiële gevolgen van het aannemen van de kandidaat. Dit speelt een belangrijke rol bij de totstandkoming van dienstbetrekkingen.

Het college kan de forfaitaire loonkostensubsidie inzetten in de plaats van een loonkostensubsidie die gebaseerd is op de objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde van een werknemer. De gemeente zet deze forfaitaire loonkostensubsidie in de plaats van een loonkostensubsidie gebaseerd op een

vastgestelde loonwaarde in overleg met de werkgever in. Op grond van art. 10c eerste lid onder b behoort de werknemer tot de doelgroep loonkostensubsidie ondanks dat de loonwaarde nog niet is bepaald. Sub g is hiervoor toegevoegd aan lid 4 om discussie te voorkómen of iemand wel of geen forfaitaire loonkostensubsidie kan krijgen omdat deze niet tot de doelgroep zou behoren.

De hoogte van de loonkostensubsidie kan verschillen van een loonkostensubsidie die gebaseerd zou zijn op een vastgestelde loonwaarde van een werknemer. Het is daarom gewenst dat het college het instrument in overleg met de werkgever inzet. Zo is de forfaitaire loonkostensubsidie voordeliger voor de gemeente als de vastgestelde loonwaarde van een werknemer lager zou zijn dan 50% van het wettelijk minimumloon en nadeliger als de vastgestelde loonwaarde hoger zou zijn dan 50% van het wettelijk minimumloon. Daarentegen is de forfaitaire loonkostensubsidie voor de werkgever voordeliger als de vastgestelde loonwaarde van een werknemer hoger zou zijn dan 50% van het wettelijk minimumloon en nadeliger als de vastgestelde loonwaarde lager zou zijn. Het is dus goed dat gemeenten en werkgevers vooraf overleggen zodat de werking van dit instrument op voorhand helder is en beide partijen dit aanvaarden. De werknemer ondervindt geen financieel voor- of nadeel van de forfaitaire loonkostensubsidie. Bij loonkostensubsidie in de Participatiewet ontvangt de werknemer cao-loon of ten minste het wettelijk minimumloon van de werkgever.

Het is de verwachting dat het college de forfaitaire loonkostensubsidie vooral zal inzetten in situaties waarin de loonwaarde vooraf lastig is in te schatten. Voor andere situaties waarin zowel gemeente als werkgever allebei verwachten dat de werknemer een aanzienlijk hogere of aanzienlijk lagere loonwaarde heeft dan 50% van het wettelijk minimumloon, zullen zij de voorkeur geven aan het zo snel mogelijk vaststellen van de daadwerkelijke loonwaarde.

Het college kan de forfaitaire loonkostensubsidie gedurende maximaal zes maanden na aanvang van een dienstbetrekking inzetten. Na die periode kan het college de loonkostensubsidie voortzetten, maar berekend op basis van een op de werkplek vastgestelde loonwaarde. Tijdens de periode waarin met een forfaitaire loonkostensubsidie is gewerkt zal een goed beeld zijn ontstaan van de mogelijkheden en de productiviteit van de werknemer in zijn functie.

Gemeenten houden de mogelijkheid om direct vanaf het begin van de plaatsing van een kandidaat bij een werkgever een loonwaarde op de werkplek vast te stellen en een daarop gebaseerde loonkostensubsidie toe te kennen. Dit is bijvoorbeeld mogelijk als voorafgaand aan de dienstbetrekking voldoende duidelijkheid bestaat over de productiviteit van betrokkene. Die duidelijkheid kan bijvoorbeeld zijn verkregen tijdens een periode waarin een kandidaat –eventueel met behoud van uitkering – bij de werkgever werkzaamheden heeft verricht. De mogelijkheid voor gemeenten om mensen een proefplaatsing aan te bieden blijft onveranderd bestaan. Deze mogelijkheid is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past. Het college stelt periodiek de loonwaarde opnieuw vast. Dit doet het college om na te gaan of er sprake is ontwikkelingen in de loonwaarde. De frequentie van de herbeoordeling van de loonwaarde is maatwerk, maar vindt minimaal eenmaal per vijf jaar plaats.

#### *Loonkostensubsidie voor jongeren met beperkingen die al werken*

Het wetsvoorstel maakt het verder mogelijk dat gemeenten loonkostensubsidie kunnen inzetten voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. Het gaat om kwetsbare jongeren die recent (binnen een periode van zes maanden na het verlaten van het genoemde onderwijs) de overgang van school naar werk hebben gemaakt, dus wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben maar die niet in staat blijken om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.

Vanuit de praktijk (scholen, professionals, cliënten) zijn er signalen dat schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO al bij werkgevers aan de slag zijn, en dat wanneer iemand al enige tijd aan het werk is, kan blijken dat diegene verminderd productief is. Verlenging of voortzetting van het contract is dan alleen mogelijk is als het college een loonkostensubsidie verstrekt. De verstrekking van loonkostensubsidie aan schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO is geregeld in artikel 10d, tweede lid, PW.

#### **Artikel 2:16: Stimuleringspremie**

Het college kan de stimuleringspremie inzetten voor belanghebbenden, die behoren tot de doelgroep van de PW, die een dienstverband aangeboden krijgen bij een werkgever. In dit artikel zijn de maximumbedragen van de stimuleringspremie opgenomen. Voor belanghebbenden met een beperking of grote afstand tot de arbeidsmarkt zal het college het instrument loonkostensubsidie inzetten. Uiteraard mits de belanghebbende tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Loonkostensubsidie biedt de werkgever een meer structurele compensatie.

De hoogte en de duur van de stimuleringspremie zijn afhankelijk van de omvang van de dienstbetrekking en de duur van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast geldt dat een werkgever voor jongeren tot 27 jaar een lagere stimuleringspremie ontvangt. Naast de stimuleringspremie kan de werkgever ook een beroep doen op andere voorzieningen, zoals premiekorting. Het college kan de stimuleringspremie ook inzetten ten behoeve van werkgevers bij wie alleen het formele, en niet het operationele, werkgeverschap is belegd. De 'formele werkgever' kan de stimuleringspremie overdragen aan de 'operationele werkgever', wanneer de 'operationele werkgever' de belanghebbende een dienstverband (dus zonder inleenovereenkomst) aanbiedt. De 'operationele werkgever' ontvangt dan de stimuleringspremie vanaf de ingangsdatum van het dienstverband, tot het moment waarop de maximale duur van de stimuleringspremie, zoals opgenomen in het vierde lid, onderdeel f en g) is bereikt.

#### **Artikel 2:17: Flex -constructie**

Om belanghebbenden met een beperkte afstand tot de arbeidsmarkt snel naar werk te kunnen begeleiden, kan het college een overeenkomst aangaan met een uitzendbureau. In deze constructie werkt de belanghebbende de eerste maand met behoud van uitkering. Daarnaast draagt de gemeente de kosten die het uitzendbureau normaal gesproken in rekening brengt aan de inlener. Hieraan is wel een maximum van € 7,50 per uur of € 1.300,00 per maand bij een fulltime dienstverband verbonden. Deze constructie kan bij de inlener de belemmering wegnemen om een werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt, in te lenen.

Het mes snijdt aan twee kanten. Het uitzendbureau kan een werkzoekende met een belemmering richting arbeid, tegen een aantrekkelijk tarief aanbieden. De inlener kan de werkzoekende tegen geringe kosten inlenen. Dit komt de bemiddelbaarheid van werkzoekenden ten goede. Om te voorkomen dat er sprake zal zijn van oneerlijke concurrentie, bouwt het college de inleenvergoeding stapsgewijs af. Het college kent de flex-constructie maximaal één keer toe voor dezelfde werknemer. De inlener kan geen beroep doen op de voorziening loonkostensubsidie of stimuleringspremie voor een werknemer die gebruik maakt van de flex-constructie. Zodra de inlener de belanghebbende in dienst neemt, gaat het recht op loonkostensubsidie of stimuleringspremie over op de inlener.

#### **Artikel 2:18: Werkplekaanpassingen**

In dit artikel zijn de voorwaarden gesteld die verband houden met de aanspraak op de voorzieningen gericht op aanpassing van de werkplek. In haar kamerbrief van 30 juni 2014 heeft de staatssecretaris het volgende opgenomen:

"Met de invoering van de PW zijn gemeenten ook verantwoordelijk voor de ondersteuning van voorzieningen voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om hulpmiddelen die niet standaard beschikbaar zijn binnen een bedrijf (de zogenoemde meeneembare voorzieningen), bijvoorbeeld orthopedische werkschoenen, specifieke bureau- en werkstoelen, of brailleapparatuur. Omdat het ook hier gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke producten, hebben de leden van de VNG eveneens besloten om deze voorzieningen landelijk te coördineren."

Vooralsnog richt artikel 2:19 zich daarom op de niet meeneembare voorzieningen. Deze voorzieningen zal de werkgever normaal gesproken aanvragen, dan wel bij plaatsing van de werkzoekende inzetten. Bij de toekenning van een werkplekaanpassing hanteert het college een drempelbedrag van € 130,00.

#### **Paragraaf 2.4: Overige voorzieningen**

##### **Artikel 2:19: Onkostenvergoeding**

Het is mogelijk om een vergoeding te verstrekken voor kosten die een belanghebbende moet maken in het kader van een traject gericht op werk, of voor een traject gericht op inburgering. Hierbij gaat het om de directe en indirecte kosten, die noodzakelijk en aantoonbaar zijn en die, in alle redelijkheid, niet ten laste van de persoon kunnen komen. Ook moet er voor deze kosten geen andere voorliggende voorziening zijn. Voorts moet er sprake zijn van de goedkoopste adequate oplossing.

##### **Artikel 2:20: Kosten voor kinderopvang**

Bij de begeleiding en bemiddeling van alleenstaande ouders beoordeelt het college altijd de mogelijkheden voor kinderopvang. Voor de kosten van kinderopvang kan een alleenstaande ouder een beroep doen op de kinderopvangtoeslag van de belastingdienst en een tegemoetkoming van de gemeente.

De belastingdienst en de tegemoetkoming van de gemeente vergoeden de kosten van kinderopvang. De belastingdienst vergoedt echter niet alle kosten. Er resteert altijd een eigen bijdrage. Daarnaast vergoedt de belastingdienst ook niet de kosten voor kinderopvang die het gevolg zijn van een uurprijs die hoger ligt dan de maximale uurprijs van de Wet kinderopvang. Deze kosten moet de ouder zelf dragen. Tot slot beperkt de belastingdienst het aantal uren kinderopvang per jaar tot maximaal 140% (kinderen in de leeftijd totdat zij naar het basisonderwijs gaan), respectievelijk 70% (kinderen die naar het basisonderwijs (kunnen) gaan) van het aantal gewerkte uren van de ouder of de partner.

Met dit artikel bepaalt het college dat zij de kosten voor de eigen bijdrage voor ouders met een bijstandsuitkering die een re-integratietraject of een inburgeringstraject volgen, en ouders die parttime werken en daarnaast een aanvulling op grond van de PW ontvangen, vergoedt vanuit het participatiebudget. Het gaat daarbij om vergoeding van de eigen bijdrage. Daarnaast vergoedt het college voor klanten uit deze doelgroepen de meerkosten van een uurtarief boven het wettelijk minimum vanuit het participatiebudget mits daarvoor een noodzaak bestaat.

### **Hoofdstuk 3: Verplichtingen**

#### **Paragraaf 3.1: Verplichtingen gericht op re-integratie en arbeidsinschakeling**

##### **Paragraaf 3.1.1: Verplichtingen tijdens de inspanningsperiode**

###### **Artikel 3:1: Plan van Aanpak**

Het college stelt voor iedere belanghebbende tot 27 jaar een Plan van Aanpak op vanwege de wettelijke verplichting. Voor belanghebbenden van 27 jaar of ouder stelt het college alleen een plan van aanpak op wanneer dit nuttig is voor zowel gemeente als belanghebbende. In dit Plan van Aanpak nemen we op welke voorziening we inzetten, en welke wederzijdse afspraken er zijn gemaakt. De wettelijke verplichtingen waaraan de belanghebbende zich moet houden voegen we bij de beschikking.

Enkel bij het verplichte plan van aanpak voor personen van 18 jaar of ouder, doch jonger dan 27 jaar, worden de verplichtingen gericht op arbeidsinschakeling en de gevolgen van het niet naleven van die verplichtingen als bijlage toegevoegd (art. 44a lid 1 onder b Pwet).

De afspraken die we met belanghebbende maken voor deelname aan het 'traject Poort' is ook te beschouwen als een Plan van Aanpak. Het Plan van Aanpak sturen we belanghebbende toe.

###### **Artikel 3:2: Medewerking verlenen aan een oproep**

De belanghebbende is verplicht mee te werken aan een oproep van het college om op een bepaalde plaats te verschijnen in het kader van de arbeidsinschakeling (artikel 17, tweede lid, PW). Artikel 3:2 rekt het begrip 'oproep van het college' op, waardoor deze ook geldt voor een oproep door een uitvoerende partij van een re-integratietraject. Komt belanghebbende zonder bericht van verhindering niet opdagen op een oproep bij een uitvoerder van een re-integratietraject, dan kan het college de uitkering afstemmen op grond van artikel 26, aanhef en onderdeel a, sub 4, in combinatie met artikel 28, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Verzamelverordening.

###### **Artikel 3:3 Uitsluiting op grond van artikel 13, tweede lid, onderdeel d, PW**

Als uit de houding en het gedrag van een belanghebbende, jonger dan 27 jaar, ondubbelzinnig blijkt dat hij de verplichtingen, zoals neergelegd in artikel 9, eerste lid, of artikel 55 PW niet wil nakomen, heeft hij geen recht op bijstand. Het gaat hier om een zware sanctie. Het is daarom zaak dat het college richtlijnen geeft, wat zij verstaat onder 'uit houding en gedrag ondubbelzinnig blijkt dat...'. De lijst die is opgenomen onder het eerste lid is niet limitatief. Als één van de aangegeven situaties zich voortdoet, sluit het college de belanghebbende uit van het recht op bijstand. Uiteraard houdt het college bij haar beslissing rekening met alle omstandigheden van het geval.

###### **Artikel 3:4: Uitgangspunten scholingsverplichting**

Uitgangspunt is dat jongeren tot 27 jaar terug kunnen naar school. Er zijn echter situaties denkbaar waarin het college terugkeer naar school niet van een jongere kan vergen. Dit is het geval, wanneer een jongere over een startkwalificatie beschikt, en de genoten opleiding voldoende perspectief biedt op een baan. Heeft een jongere een opleiding genoten, waarmee de kans op een baan erg klein is, dan ligt terugkeer naar school wel voor de hand. Als uit een advies van een derde blijkt dat terugkeer naar school niet haalbaar is, of als blijkt dat sprake is van zeer bijzondere omstandigheden, dan verwacht het college niet van de jongere dat hij teruggaat naar school. De jongere kan een beroep doen op bijstand, tot het moment dat hij daadwerkelijk kan instromen in een opleiding. In beginsel is dat aan het einde van de zomervakantie (begin van het schooljaar) en in het begin van het nieuwe kalenderjaar (instroom in januari of februari). In dergelijke gevallen kennen we een bijstandsuitkering toe, tot het moment dat een jongere kan instromen in een opleiding. De bijstandsuitkering stopt op dat moment automatisch. Dit is in lijn met de jurisprudentie (Rechtbank Noord-Holland, 12 maart 2013, ECLI:NL:RBN-HO:2013:BZ4176).

Het college stelt vast of een jongere kan terug gaan naar school, aan de hand van de bewijsstukken die een jongere overlegt bij de aanvraag voor een uitkering. Als uit deze bewijsstukken ondubbelzinnig blijkt dat terugkeer naar school niet haalbaar is, legt het college de jongere niet de verplichting op om terug te keren naar school. In andere gevallen werkt het college samen met de jongerenconsulent en het jongerenpunt Midden-Brabant bij het UWV in Tilburg. Zij doen onderzoek naar de mogelijkheden voor de jongere om terug te keren naar school.

### **Artikel 3:5: Informatieplicht jongere met betrekking tot scholing**

Het college beoordeelt aan de hand van diploma's en gegevens met betrekking tot de lichamelijke en psychische situatie van de jongere, of de jongere terug kan keren naar school. Het ligt op de weg van de jongere om de gevraagde bewijsstukken te overleggen.

Wanneer duidelijk is dat een jongere uit 's rijkskas bekostigd onderwijs kan volgen, dan legt het college hem de volgende verplichtingen op:

- hij overlegt de gegevens van de school waar hij zich aanmeldt, of heeft aangemeld;
- hij zorgt ervoor dat hij zich binnen de door de school gestelde termijn inschrijft voor de te volgen opleiding;
- hij zorgt ervoor dat hij de afspraken die door de school met hem zijn gemaakt, correct nakomt.

Voldoet hij niet aan deze verplichtingen, dan bestaat geen recht op bijstand, aangezien de jongere wel uit 's rijkskas bekostigd onderwijs kan volgen. Overigens geldt wel dat we de bijstand pas kunnen weigeren op het moment dat de jongere daadwerkelijk naar school kan, dat wil zeggen: kan instromen in een opleiding.

### **Paragraaf 3.1.3: Ontheffingen, zorgtaken**

Op grond van de PW is iedere uitkeringsgerechtigde verplicht om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden en om mee te werken aan voorzieningen die de arbeidsinschakeling bevorderen (artikel 9, eerste lid, onderdeel a en b PW). Uitgangspunt is dat zo veel mogelijk uitkeringsgerechtigden de volledige arbeidsplicht opgelegd krijgen.

Met de invoering van de PW is de mogelijkheid van een tijdelijke ontheffing in artikel 9, tweede lid, PW beperkt tot de plicht tot arbeidsinschakeling en het verrichten van een tegenprestatie. Ontheffing van onderdeel b (sociale activering, onderzoek naar mogelijkheden arbeidsinschakeling) vervalt hiermee.

De ontheffing van de arbeidsverplichting heeft een tijdelijk karakter. Echter, bij personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, zijn juist geen van de verplichtingen van toepassing (de arbeidsverplichting en re-integratieverplichting, als ook de tegenprestatie). Onder de groep 'volledig en duurzaam arbeidsongeschikt' vallen degenen die voldoen aan de criteria die de Wet werk en inkomen arbeidsongeschikten (WIA) daaraan stelt. Dit is de enige groep voor wie dit geldt. De regering heeft hiertoe besloten om te voorkomen dat het college deze personen en de uitvoering extra moeten belasten met een periodiek medisch onderzoek waarvan de uitkomst op voorhand vast staat, gegeven de duurzaamheid van de volledige arbeidsongeschiktheid.

### **Artikel 3:6: Verlenen van ontheffing wegens dringende redenen**

De dringende reden moet altijd in (de omstandigheden van) de persoon liggen. Algemene redenen zoals een slechte arbeidsmarkt zijn nooit een reden voor een ontheffing. Het college beoordeelt de ontheffing individueel. Uitgangspunt is dat het college niet onderzoekt wat mensen niet kunnen, maar juist wat ze wel kunnen in het licht van hun beperkingen of hun (sociale) omstandigheden. Die verplichtingen legt het college aan de belanghebbende op, en van de andere verplichtingen kan het college een ontheffing verlenen.

De duur van de ontheffing moet het college altijd in de beschikking opnemen. Deze is afhankelijk van de duur van de dringende reden waarvoor het college deze ontheffing verleent. Het college verleent slechts ontheffing, uiterlijk tot aan het volgende periodieke heronderzoek. Daarna beoordeelt het college de verlenging opnieuw, intern dan wel via een externe deskundige. Uiteraard kan het college ook tussentijds de ontheffing van de verplichtingen herbeoordelen. Dit gebeurt op basis van maatwerk. De groep volledig en duurzaam arbeidsongeschikten hoeft het college geen ontheffing te verlenen, aangezien de verplichtingen op hen niet van toepassing zijn (artikel 9, vijfde lid, PW).

Een ontheffing gaat in beginsel vergezeld van een verplichting om de omstandigheden, die maken dat een ontheffing noodzakelijk is, teniet te doen, als dit binnen het vermogen van de belanghebbende ligt en als dat gezien de aard van de belemmering mogelijk is. Deze extra verplichting legt het college op rond van artikel 55 PW aan de belanghebbende op.

### **Artikel 3:7: Ontheffing wegens lichamelijke of psychische belemmering**

Medische problemen zijn niet per definitie een reden voor het verlenen van ontheffing. Als een belanghebbende medische klachten aangeeft als belemmering en er zijn nog geen medische gegevens aanwezig in het dossier om dit te onderbouwen, dan vraagt het college een medisch of arbeidsdeskundig onderzoek aan bij een externe deskundige. Als de medische situatie al bekend is en er zijn geen wijzigingen in de situatie, dan kan het college de ontheffing verlengen zonder aanvullend onderzoek.

### **Artikel 3:8: Ontheffing wegens intensieve zorgtaken**



Over het algemeen zullen zorgtaken geen reden zijn om een ontheffing te verlenen. Een belanghebbende zal een zorgtaak in de meeste gevallen kunnen combineren met de arbeidsverplichting. Het college zal dan, met toepassing van artikel 3:8, rekening houden met de zorgtaken die de belanghebbende verricht. In specifieke gevallen kan een zorgtaak zoveel impact hebben op een belanghebbende, dat het college actieve inzet voor wat betreft de arbeidsverplichting niet van hem kan vergen. Er kan dan sprake zijn van een dringende reden.

Bij dringende redenen in deze context valt te denken aan bijzondere zorgtaken. Vaak zijn het kortdurende zorgtaken, die dienen ter overbrugging wanneer reguliere zorg nog niet geregeld is. Dit kunnen bijvoorbeeld de zorgtaken zijn voor één of meer ten laste komende kinderen, zoals een gehandicapt of langdurig ziek kind, waarvoor overdag (nog) geen opvangmogelijkheid is.

Een ontheffing wegens zorgtaken is anders dan de ontheffing voor een alleenstaande ouder met een kind tot 5 jaar, zoals bedoeld in [artikel 9a PW](#).

### **Artikel 3:9: Rekening houden met bepaalde zorgtaken**

Bij de invulling van de arbeidsverplichtingen moet de gemeente rekening houden met een verantwoorde invulling van de combinatie werk en zorg. Dit zal in de meeste gevallen betekenen dat, als het college een voorziening aanbiedt, zij moet bekijken of belanghebbende deel kan nemen aan de voorziening en dat daarnaast nog voldoende ruimte bestaat voor de zorgtaken. Ook wijst het college de belanghebbende op de aanwezigheid van flankerende voorziening. Daarbij valt te denken aan kinderopvang. Overigens hoeft de gemeente niet per se zelf alle voorzieningen te organiseren, maar zij dient wel rekening te houden met het beschikbaar zijn hiervan.

### **Paragraaf 3.2: Verplichtingen gericht op de rechtmatigheid**

Het college stelt bij de aanvraag het recht op uitkering vast. Na toekenning van de uitkering beoordeelt het college of het recht op uitkering blijft bestaan. Dit doet het college allereerst door signaalgestuurd te werken. Dit gebeurt op basis van signalen van het Inlichtingenbureau (IB). Het IB gaat na of de burgerservicenummers van uitkeringsgerechtigden ook voorkomen in de databases van het UWV, de RDW, de SVB, DUO, de Belastingdienst en het kadaster. Naast de signaalgestuurde werkwijze controleert het college via rechtmatigheidsonderzoeken of nog steeds recht bestaat op bijstand.

### **Artikel 3:10: Bewijsstukken**

In artikel 3:10 is bepaald dat de belanghebbenden zelf moet zorgen dat hij alle bewijsstukken, die het college nodig heeft om het recht op uitkering vast te stellen, inlevert. De bewijslast voor het vaststellen van het recht op uitkering ligt daarmee duidelijk bij de belanghebbende. Als de belanghebbende bepaalde gegevens niet meer heeft, dient hij zelf voor vervangende exemplaren te zorgen. Het college vraagt alleen die bewijsstukken op die noodzakelijk zijn om het recht op bijstand vast te stellen. Het college vraagt geen gegevens op, die bekend zijn uit een ander (geautomatiseerd) systeem, zoals Suite of Suwinet.

### **Artikel 3:11: Bankafschriften**

Belangrijk onderdeel bij het vaststellen van het recht op bijstand, is het inzien van bankafschriften. Op bankafschriften is bijvoorbeeld te zien of belanghebbende inkomsten heeft. En het saldo is van belang voor het vaststellen van het vermogen als de belanghebbende een uitkering op grond van de PW geniet. Uitgangspunt is dat het college bij onderzoeken naar de rechtmatigheid de bankafschriften van de laatste drie maanden opvraagt. Soms is er aanleiding om bankafschriften over een langere periode op te vragen. Bijvoorbeeld als er sprake is van inkomsten, welke de belanghebbende niet heeft gemeld bij het cluster sociale zaken. Dan vraagt het college de bankafschriften over een langere periode op.

### **Artikel 3:12: Vaststelling van het vermogen**

In artikel 3:12 zijn bepalingen opgenomen over de vaststelling van het vermogen. Het college stelt het vermogen vast door de bezittingen van cliënt (banksaldo, waarde van de auto, waarde van polissen of aandelen) bij elkaar op te tellen en daar de schulden vanaf te halen. Met het oog op een efficiënte uitvoering zondert het college de zaken, die in het tweede lid genoemd zijn, uit van de vaststelling van het vermogen. Reden hiervoor is dat voor deze zaken de waarde moeilijk is vast te stellen (bijvoorbeeld auto's ouder dan 9 jaar) of dat de waarde zo gering is dat dit voor de vermogensvaststelling niet relevant is (bromfietsen).

Als een auto/voertuig wel tot het vermogen wordt gerekend, hanteren we een vrijlating van € 2.000. Tot dit bedrag wordt de auto/het voertuig als algemeen gebruikelijk goed aangemerkt. Voor het bepalen van de waarde van een auto/voertuig hanteren we de dagwaarde (vervanging bij total loss) van de Koerslijst ANWB.



In de hypothetische situatie dat iemand heel veel auto's of scootmobielen op zijn naam zou hebben staan gaan we ervan uit dat dat via Suwinet inkijk naar boven komt. De betreffende cliënt wordt hiermee dan geconfronteerd in een gesprek en dan volgt een passend traject.

Het voert te ver om alles te willen regelen in de beleidsregels. Daarom houden we het beperkt tot enkele regelmatig voorkomende situaties waar steeds discussie over komt. In geval van twijfel raadplegen we Schulincq of Stimulansz Inzicht en volgen we recente jurisprudentie. Een artikel over uitvaartkosten is zo eenvoudig mogelijk geschreven en opgenomen. Uitgangspunt is de cliënt en zijn/haar verhaal. Ook hier leveren we maatwerk waar mogelijk zonder de mens uit het oog te verliezen.

#### **Artikel 3:14: Informatieverstrekking tijdens de uitkering**

Artikel 17, eerste lid, PW en artikel 30c, derde lid, Wet Suwi schrijven voor dat de belanghebbende van belang zijnde informatie 'onverwijld uit eigen beweging' moet melden. Wat "onverwijld uit eigen beweging" betreft hanteren we een termijn van 5 werkdagen. De gemeente gebruikt geen maandelijks inkomstenverklaring, maar een wijzigingsformulier dat belanghebbende moet insturen als er relevante gegevens wijzigen, en als er inkomsten zijn. De regels die gesteld zijn in artikel 3:14 zijn van invloed op wanneer het college een gedraging aanmerkt als schending van de inlichtingenplicht. Als iemand niet voldoet aan de inlichtingenplicht, kan het college overwegen een boete op te leggen.

#### *Artikel 3:15: lid 6*

##### *Aanleiding:*

De gemeente Tilburg had tot 2017 het re-integratiebedrijf tROM. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt deden daar verplicht (vanuit de bijstandswet) werkritme op door museumtreinen op te knappen. Na uitgebreid onderzoek bleek in 2019 dat de deelnemers en medewerkers tijdens de werkzaamheden mogelijk met de schadelijke stof chroom-6 in aanraking kwamen. Daarom maakte Tilburg een 'Regeling tegemoetkoming chroom-6'. De minimale vergoeding per persoon is € 7.000.

##### *Waarom een brief aan Gilze en Rijen?*

Ook regiogemeenten maakten gebruik van tROM. Gebleken is dat er vanuit Gilze en Rijen ook cliënten werkzaam waren bij dit bedrijf. In totaal zijn er voorzover we dat konden nagaan 5 personen vanuit Gilze en Rijen werkzaam geweest bij tROM. Geen van deze personen heeft momenteel een uitkering op grond van de Participatiewet.

De gemeente Tilburg besloot dat een vergoeding vanuit de regeling tegemoetkoming chroom-6 op grond van artikel 31 lid 2 sub m Participatiewet niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend wordt. Met andere woorden, zo'n vergoeding wordt vrijgelaten bij de beoordeling van het recht op een uitkering. De gemeente Tilburg kan dat niet besluiten voor personen die in een andere gemeente wonen en doet daarom een beroep op onder andere de gemeente Gilze en Rijen om hetzelfde te besluiten.

Deze hele kwestie is uitgebreid in het nieuws geweest en het is logisch dat een schadevergoeding weinig zin heeft als deze vervolgens wordt gekort op een uitkering. Het advies is daarom om het verzoek van de gemeente Tilburg in te willigen.

##### *Collegebesluit Gilze en Rijen d.d. 23-5-2019:*

Vergoedingen op grond van de 'regeling tegemoetkoming Chroom6' beschouwen als vergoedingen die op grond van artikel 31 lid 2 sub m Participatiewet niet tot de middelen van de belanghebbende worden gerekend.

##### *Alphen-Chaam en Baarle-Nassau:*

Vanuit deze gemeenten zijn er geen personen bekend die in het verleden werkzaam waren bij tROM. Het is echter denkbaar dat er mensen naar deze gemeenten verhuizen die daar wel gewerkt hebben. Chroom6 is nog steeds regelmatig in het nieuws. Daarom is het verstandig om ook in de verzamelbeleidsregels van deze twee gemeenten dit artikellid op te nemen.

## **Hoofdstuk 4: Maatregelen en bestuurlijke boete**

### **Paragraaf 4.1: Algemene bepalingen**

#### **Artikel 4:1: Verwijtbaarheid**

Wanneer het voornemen bestaat om een maatregel of een boete op te leggen, beziet het college of de belanghebbende de opgelegde verplichting verwijtbaar heeft geschonden. In het bestuursrecht bestaat het uitgangspunt dat wanneer iemand de inlichtingenplicht heeft geschonden, dit ook verwijtbaar is. De bewijslast om aan te tonen dat de schending niet of verminderd verwijtbaar is, ligt bij betrokkene.

Ontbreekt iedere vorm van verwijtbaarheid, dan legt het college geen maatregel of boete op. Dit zelfde geldt als er sprake is van een rechtvaardigingsgrond, zoals overmacht of noodweer.

#### *Verminderde verwijtbaarheid*

Soms valt de schending van een verplichting belanghebbende slechts deels te verwijten. De wet geeft het college de bevoegdheid de maatregel of boete in dat geval voor een lager bedrag op te leggen.

#### **Artikel 4:2: Dringende redenen**

In dit artikel is een algemene bepaling opgenomen over wat we verstaan onder 'dringende redenen'. Van deze bepaling is geen goede omschrijving te geven, welke het college bij de uitvoering van de PW en aanverwante wetgeving kan toepassen. Het is eenvoudigweg niet mogelijk om een begrip als 'dringende redenen' zodanig te beschrijven dat exact duidelijk is in welke gevallen het college een gedraging wel verwijtbaar acht en in welke gevallen niet. Daarom hebben we gekozen om aan te geven wanneer het college vindt dat er zeker sprake is van dringende redenen. De opsomming is niet limitatief bedoeld. Of sprake is van dringende redenen beoordeelt het college altijd met inachtneming van alle omstandigheden van het geval.

#### **Artikel 4:3: Waarschuwing**

Voordat het college een maatregel oplegt, na overtredingen genoemd in artikel 26, aanhef en onderdeel b, en artikel 27, aanhef en onderdeel b, van de Verzamelverordening, legt zij eerst een waarschuwing op. Een uitzondering geldt, wanneer belanghebbende zich al eerder schuldig heeft gemaakt aan een gedraging uit dezelfde categorie. Of wanneer duidelijk is dat de belanghebbende zich ondubbelzinnig niet aan de geschonden verplichting heeft willen houden. Door eerst een waarschuwing te geven, geeft het college aan belanghebbende een signaal af dat hij fout gehandeld heeft. Het college verlaagt dan niet meteen de uitkering van belanghebbende, maar geeft wel een signaal af.

Voor wat betreft de bestuurlijke boete maakt het college gebruik van haar bevoegdheid (artikel 2aa Boetebesluit Socialezekerheidswetten) om in bepaalde gevallen te volstaan met een waarschuwing bij schending van de inlichtingenplicht. Het college legt dan een schriftelijke waarschuwing op als de overtreding van de inlichtingenplicht niet heeft geleid tot een benadelingsbedrag, of als het netto benadelingsbedrag lager is dan € 150,00.

Wanneer twee jaar voorafgaand aan de overtreding al eerder een waarschuwing of boete is opgelegd, kan het college niet (meer)volstaan met een waarschuwing. Bovendien volstaat het college niet met een schriftelijke waarschuwing als de overtreding van de inlichtingenplicht opzettelijk is gedaan. De stelplicht en bewijslast hiervan ligt bij het college.

### **Paragraaf 4.2: Maatregelen**

#### **Paragraaf 4.2.1: Gedragingen**

##### **Artikel 4:4: Arbeidsverplichtingen**

De arbeidsverplichting is, samen met de inlichtingenverplichting, de belangrijkste verplichting uit de PW. Het credo van de PW is werk boven uitkering. Het is daarom van groot belang dat onze klanten, als het kan, zo snel mogelijk (weer) aan het werk gaan. Tegenover de arbeidsverplichting staat de mogelijkheid om een maatregel op te leggen als de klant zich niet aan de arbeidsverplichting houdt. Omdat de arbeidsverplichting zo'n belangrijke plaats heeft binnen de PW, past een scherp maatregelenbeleid bij een eventuele schending van die arbeidsverplichting. De maatregelen die we kunnen opleggen bij schending van de arbeidsverplichtingen zijn vastgelegd in artikel 26 en 27 van de Verzamelverordening.

In het eerste lid is aangegeven wanneer het college in ieder geval van mening is dat de arbeidsverplichtingen zijn geschonden. De opsomming is niet uitputtend bedoeld, maar geeft aan wanneer het college in ieder geval aanleiding ziet om een maatregel op te leggen wegens schending van de arbeidsverplichting. In het eerste lid, onderdeel c, is opgenomen dat sprake is van schending van de arbeidsverplichting als belanghebbende niet naar vermogen solliciteert. Het begrip sollicitatieactiviteiten vatten we ruim op. Hieronder vallen, naast het schrijven van sollicitatiebrieven of het solliciteren via internet, ook het langsgaan bij uitzendbureaus, contacten onderhouden met en reageren op vacatures van uitzendbureaus, bedrijfsbezoeken, gesprekken binnen het eigen netwerk, het bijwerken van een curriculum vitae, het aanmaken en bijwerken van een profiel op een - professioneel - sociaal medium, enzovoort. De klantmanager kan in overleg met de belanghebbende, afwijkende afspraken maken met de belanghebbende. Deze - afwijkende - afspraken legt de klantmanager vast in een Plan van aanpak of een beschikking.

In het derde lid is aangegeven wanneer het college afziet van het opleggen van een maatregel. Ook hier geldt dat de opsomming niet limitatief bedoeld. Hetgeen bepaald is ten aanzien van de PW, geldt evenzeer voor de IOAW en IOAZ.

#### **Artikel 4:5: Tekortschietend besef van verantwoordelijkheid op grond van de PW**

Ook tekortschietend besef van verantwoordelijkheid kan een reden zijn om een maatregel op te leggen. In het eerste lid is aangegeven in welke gevallen het college vindt dat er sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. De lijst is niet limitatief bedoeld. Wanneer er sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid kan het college op twee manieren sanctioneren:

- een maatregel opleggen;
- bijstand toekennen in de vorm van een lening voor een bepaalde periode.

Als het college een maatregel oplegt, neemt zij artikel 31, tweede, derde, en vierde en zevende lid van de Verzamelverordening in acht. Artikel 31, tweede lid van de verzamelverordening past het college toe als er sprake is van een benadelingsbedrag. Hiervan is sprake als het college teveel bijstand heeft uitbetaald. Afhankelijk van de grootte van het benadelingsbedrag bedraagt de maatregel 10% of 20% van de bijstandsnorm gedurende één maand. Als sprake is van te snel interen op een in aanmerking te nemen vermogen, past het college artikel 31, zevende lid van de Verzamelverordening toe. In dat geval legt het college een maatregel van 100% van de bijstandsnorm op. De duur van de maatregel is in dat geval afhankelijk van het aantal maanden dat de belanghebbende eerder een beroep op bijstand doet, dan wanneer hij zorgvuldig had ingeteerd op het vermogensoverschot.

In het derde lid heeft het college bepaald dat zij de bijstand gaat toekennen in de vorm van een renteloze geldlening als het opleggen van een maatregel van 100% van de bijstandsnorm leidt tot onbillijkheden. In het vierde lid heeft het college aangegeven wanneer er in ieder geval sprake is van onbillijkheden. Ook hier geldt dat de opsomming niet limitatief is bedoeld. Als een klant te snel heeft ingeteerd op een in aanmerking te nemen vermogen beoordeelt het college dus eerst of we een maatregel van 100% gedurende een aantal maanden gaan opleggen. Pas als dat, vanwege de persoonlijke situatie van de klant, niet mogelijk is, gaat het college over tot het verlenen van leenbijstand. De bepalingen over het te snel interen van een in aanmerking te nemen vermogen zijn alleen van toepassing op de PW.

#### **Artikel 4:6: Ernstige misdragingen**

In artikel 4:6 geeft het college aan wat zij verstaat onder ernstige gedragingen. De verschillende gedragingen, die zijn beschreven in het eerste lid, zijn van belang voor de duur van de maatregel. Dit komt tot uitdrukking in het derde lid. De opdracht om beleidsregels vast te stellen op het punt van ernstige gedragingen volgt uit artikel 32 van de Verzamelverordening.

Belangrijk is dat het Protocol ongewenste omgangsvormen in werking treedt, wanneer een klant zich schuldig maakt aan ernstige - agressieve - gedragingen. Op grond van het protocol registreert het college het incident en spreekt zij de klant aan op zijn gedrag. Er volgt een 'ordegesprek'. Ook doet het college aangifte bij de politie in het geval van agressie. In extreme gevallen kan de klant een bouwverbod opgelegd krijgen. Met het in werking stellen van het protocol geeft het college aan de klant een signaal af dat zij agressief gedrag jegens de medewerkers niet tolereert.

#### **Paragraaf 4.2.2: Overige bepalingen maatregelen**

##### **Artikel 4:7: Verzoek tot herzien van een maatregel geüniformeerde arbeidsverplichting**

Met de Wet Maatregelen WWB 2015 - welke zijn opgenomen in de PW - zijn geüniformeerde arbeidsverplichtingen en bijbehorende maatregelen geïntroduceerd (artikel 18, vierde en vijfde lid, van de PW). Een belanghebbende kan, als er een maatregel is opgelegd voor schending van één van de geüniformeerde arbeidsverplichtingen, op grond van artikel 18, elfde lid, PW, een verzoek indienen om de maatregel te herzien. Het college kan dit doen, als uit de houding en gedragingen van belanghebbende ondubbelzinnig is gebleken dat hij de verplichtingen weer nakomt. De belanghebbende zal dan wel concrete feiten moeten aandragen. Deze bepaling geeft gemeenten beleidsruimte en geeft de verlaging een reparatoir karakter. Bovendien heeft belanghebbende zo de mogelijkheid om zijn fout te herstellen.

##### **Artikel 4:8: Spreiding maatregel 100% naar twee maanden 50%**

Het opleggen van een maatregel van 100% gedurende één maand is de zwaarste sanctie die het college kan opleggen aan een belanghebbende. Bij het opleggen van de maatregel houdt het college rekening met de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van persoon en gezin. Ondanks het feit dat het college tot de conclusie kan komen dat het opleggen van een zware sanctie (maatregel van 100%) op zijn plaats is, kan dit leiden tot ongewenste situaties. Artikel 4:8 biedt daarom de mogelijkheid om de maatregel van 100% in één maand, te spreiden naar een maatregel van 50% gedurende twee maanden. In het eerste lid zijn gevallen genoemd waarin het college voor deze spreiding kiest. De lijst in het eerste lid is niet limitatief. Ook in andere bijzondere situaties kan het college kiezen voor spreiding van de maatregel van 100% in één maand naar 50% gedurende twee maanden.

### **Paragraaf 4.3: Bestuurlijke boete**

#### **Artikel 4:9: Vaststellen hoogte bestuurlijke boete**

Het college dient de hoogte van de bestuurlijke boete af te stemmen op de mate van verwijtbaarheid, beoordeeld naar de omstandigheden waarin belanghebbende verkeerde op het moment dat hij de inlichtingenplicht had moeten nakomen. Hierbij dient het college te toetsen of er sprake is van opzettelijk handelen of het opzettelijk niet nakomen van de inlichtingenplicht, grove nalatigheid van het nakomen van de inlichtingenplicht dan wel of er sprake is van verminderde verwijtbaarheid.

#### *Opzet*

Onder opzet is te verstaan het willens en wetens handelen of nalaten in strijd met de inlichtingenplicht, met het doel om zichzelf te bevoordelen en de gemeente te benadelen. Er is niet alleen sprake van opzet als het motief is om doelbewust de inlichtingenplicht te overtreden. Onder opzet is ook te verstaan 'voorwaardelijke opzet': het doelbewust handelen (willens) en op de koop toenemen (wetens) dat het handelen of nalaten tot gevolg heeft dat men een beboetbare overtreding begaat. Opzet onderscheidt zich ten aanzien van grove schuld in het 'willens' omdat het mogelijk is vast te stellen dat er sprake is van doelbewust handelen. Hiervan kan sprake zijn als gedurende een langere periode meerdere malen is gevraagd naar inkomsten (inkomstenverklaringen, heronderzoeken) en belanghebbende consequent heeft aangegeven dat hiervan geen sprake is. De stelplicht en bewijslast om aan te tonen dat er sprake is van opzet ligt bij het college.

#### *Grove schuld*

Bij grove schuld is sprake van ernstige, aan opzet grenzende nalatigheid of verregaande slordigheid. De verwijtbaarheid ligt hoger dan de normale 'gemiddelde' verwijtbaarheid. Belanghebbende is zich bewust (het 'wetens') dat zijn gedrag tot gevolg kon hebben dat het college een te hoog bedrag aan uitkering zou kunnen toekennen. Grove schuld onderscheidt zich van (voorwaardelijk) opzet in de bedoeling van de belanghebbende en diens houding. In het geval van grove schuld is dit namelijk een optimistische: de belanghebbende is zich weliswaar bewust dat hij de inlichtingenplicht overtreedt maar gaat lichtzinnig om met de mogelijke gevolgen of overziet deze niet. Belanghebbende zou de overtreding niet voltooien als hij had geweten dat de gevolgen zich daadwerkelijk zouden manifesteren. Het verwijt dat belanghebbende is te maken, is dat hij teveel risico heeft genomen met zijn gedrag. De stelplicht en bewijslast om aan te tonen dat er sprake is van grove schuld, ligt bij het college.

#### *Normale verwijtbaarheid*

Er is sprake van 'normale verwijtbaarheid' als geen sprake is van het opzettelijk handelen of het opzettelijk niet nakomen van de inlichtingenplicht of grove nalatigheid van het nakomen van de inlichtingenplicht. Normale verwijtbaarheid onderscheidt zich van grove schuld dat belanghebbende redelijkerwijs had moeten of kunnen begrijpen dat zijn gedrag van invloed kan zijn voor de uitkering, maar zich hier niet van bewust is geweest, waar hij dat wel had moeten zijn. Belanghebbende kent de reikwijdte van de inlichtingenplicht (kenbaarheidsvereiste) meer er is niet gebleken dat de inlichtingenplicht 'willens' en/of 'wetens' is overtreden. Als het voor belanghebbende onduidelijk is of hij informatie moet doorgeven, ligt het op zijn weg om daarover direct contact op te nemen met het cluster sociale zaken. Het is niet aan belanghebbende om te beoordelen welke inlichtingen al dan niet als relevant zijn aan te merken.

#### *Verminderde verwijtbaarheid*

Uit artikel 2a Boetebesluit Socialezekerheidswetten volgt dat in ieder geval de volgende criteria leiden tot verminderde verwijtbaarheid:

- a. ten tijde van de overtreding was sprake van onvoorziene en ongewenste omstandigheden die niet behoren tot het normale levenspatroon en die het de belanghebbende feitelijk niet onmogelijk maakten aan de inlichtingenplicht te voldoen;
- b. belanghebbende verkeerde in een zodanige geestelijke toestand dat hem de overtreding niet volledig valt aan te rekenen;
- c. belanghebbende geeft een wijziging van omstandigheden niet onverwijld door, maar heeft later uit eigen beweging alsnog de juiste inlichtingen verstrekt. Hierbij is van belang dat het college de overtreding nog niet heeft geconstateerd en dat de informatie niet is verstrekt in het kader van een onderzoek naar de rechtmatigheid van de uitkering;
- d. er is sprake van 'gedeelde verwijtbaarheid'. Gedeelde verwijtbaarheid betekent dat de overtreding van de inlichtingenplicht of de hoogte van het benadelingsbedrag mede is te wijten aan het college;
- e. er is sprake van een samenstel van omstandigheden, die elk op zich niet, maar in hun onderlinge samenhang beschouwd wel, leiden tot het oordeel dat sprake is van verminderde verwijtbaarheid.

In de volgende gevallen is er geen sprake van verminderde verwijtbaarheid:

- a. de belanghebbende beheerst de Nederlandse taal niet of onvoldoende. Dat belanghebbende de inhoud van de correspondentie niet begrijpt omdat hij de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheerst, is op zichzelf onvoldoende reden om vast te stellen dat er sprake is van verminderde

- verwijtbaarheid. Van belanghebbende mag het college verwachten dat hij zich laat informeren over de inhoud en de betekenis ervan;
- b. de belanghebbende is langere tijd niet in staat zijn belangen te behartigen. Het college mag van belanghebbende vergen dat hij ervoor zorgt dat een ander zijn zaken regelt. Laat hij dat na, dan is er geen sprake van verminderde verwijtbaarheid. Daarnaast is het niet mogelijk categoriaal te stellen dat er sprake is van het volledig ontbreken van verwijtbaarheid of van verminderde verwijtbaarheid als de belanghebbende onder bewind staat. Dit moet het college in iedere situatie individueel vaststellen.

Voor het bepalen van de hoogte van de boete gaat het college uit van het benadelingsbedrag dat is ontstaan als gevolg van de overtreding van de inlichtingenplicht. Uitgangspunt is dat de maximale boete die het college kan opleggen gelijk is aan het benadelingsbedrag dat is ontstaan als gevolg van het niet nakomen van de inlichtingenplicht.

Als er sprake is van opzet, is er sprake van zo zware verwijtbaarheid dat het opleggen van de maximale boete is gerechtvaardigd. Bij grove schuld is 75% van dat bedrag een passend uitgangspunt. Is er geen sprake van opzet en ook niet van grove schuld, dan is 50% van het benadelingsbedrag het uitgangspunt. Als er sprake is van verminderde verwijtbaarheid is 25% van het benadelingsbedrag het uitgangspunt. Als bij de beoordeling van de boete blijkt dat meerdere verlagingen van toepassing zijn, dan geldt het (voor de belanghebbende) meest gunstige percentage.

De boete kan in ieder geval niet hoger zijn dan dat iedere belanghebbende, ongeacht zijn eventuele draagkracht in inkomen of vermogen, in bijstandsbehoeftige omstandigheden binnen een redelijke termijn kan voldoen. Daarbij gaat het college er van uit dat belanghebbende in ieder geval de beschikking kan hebben over een inkomen, gelijk aan een bijstandsuitkering. Het gedeelte van het inkomen dat belanghebbende in ieder geval zou kunnen aanwenden voor het betalen van de boete, stelt het college fictief vast op 10% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Daarbij gaat het college eraan voorbij of deze (theoretische) ruimte in de praktijk op andere wijze is beperkt of ingenomen. Dit zou anders betekenen dat vanwege het ontbreken van inkomsten of ruimte voor beslag er geen boete mogelijk is. Het uitgangspunt van een redelijke termijn is 24 maanden bij opzet, 18 maanden bij grove schuld, 12 maanden bij 'normale verwijtbaarheid' en 6 maanden bij verminderde verwijtbaarheid. Met inachtneming van de mate van verwijtbaarheid is de boete in ieder geval niet hoger dan het aantal maanden vermenigvuldigd met 5% van de van toepassing zijnde bijstandsnorm. Als het hieruit voortvloeiende boetebedrag niet leidt tot een evenredige bestuurlijke boete, is het mogelijk de boete verder te matigen als dit vanwege bijzondere omstandigheden noodzakelijk is. Toepassing hiervan zal in de praktijk zelden voorkomen omdat met toepassing van dit artikel al voldoende rekening is gehouden met de omstandigheden waaronder de overtreding is begaan en de financiële omstandigheden van de belanghebbende.

Als de inlichtingenplicht is geschonden vóór 1 januari 2013 en de schending na 1 januari 2013 voortduurde, betekent dat de schending van de inlichtingplicht derhalve plaatsvond gedeeltelijk voor de invoering van de 'Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving' en gedeeltelijk erna. Het gedeelte van de overtreding die zich heeft voorgedaan vóór 1 januari 2013 beoordeelt het college aan de hand van het recht dat voor die datum gold. Het gedeelte van de overtreding dat na 1 januari 2013 is begaan, beoordeelt het college aan de hand van het recht zoals dat per die datum is gaan gelden. Hieruit volgt dat het college de hoogte van de boete in twee stappen moet vaststellen. Eerst beoordeelt het college wat de hoogte zou zijn van de maatregel voor het gedeelte van de overtreding dat plaatsvond vóór 1 januari 2013. Het exacte bedrag van de maatregel dat toen opgelegd zou zijn, niet afgerond op een veelvoud van € 10,00 legt het college nu als boete op. Bij dit bedrag telt het college de boete op over de periode vanaf 1 januari 2013.

We nemen bij de vaststelling van de hoogte van de boete het vermogen enkel mee als dit direct verband houdt met de schending inlichtingenplicht. Heeft iemand een verzwegen bankrekening of een huis in het buitenland? Dan wordt hij geacht dit vermogen volledig aan te wenden voor de aflossing van de boete. De boete wordt dan vastgesteld op grond van lid 1 en 2 van dit artikel. In andere gevallen wordt de boete vastgesteld op basis van de fictieve draagkracht in het inkomen zoals vastgesteld in lid 3 van dit artikel.

#### **Artikel 4:9 a: Overschrijding van de termijn van orde (13 wekentermijn) leidt tot een matiging van de op te leggen boete**

Dit artikel is toegevoegd omdat het in de praktijk voor komt dat de termijn van orde wordt overschreden. Jurisprudentie geeft aan dat je in die gevallen de boete mag matigen. De voorbeeldtekst die Stimulansz hiervoor schreef is hier opgenomen in de Verzamelbeleidsregels.

De rechtbank heeft dit beleid terecht gekwalificeerd als buitenwettelijk begunstigend beleid dat volgens vaste rechtspraak (uitspraak van 8 februari 2012, ECLI:NL:CRVB:2012:BV3889) als een gegeven moet



worden beschouwd zodat uitsluitend nog wordt getoetst of het beleid door het bestuursorgaan op consistente wijze is toegepast (ECLI:NL:CRVB:2018:920).

#### **Artikel 4:10: Procedure en zienswijze**

Als het college het voornemen heeft om een boete op te leggen, waarbij de boete hoger is dan het bedrag vermeld in artikel 5:53 Awb (per 01-07-2017: € 340,00), dan stelt het college de belanghebbende altijd in de gelegenheid om zijn zienswijzen kenbaar te maken. Dit is de zogenoemde zware procedure. Het college informeert de belanghebbende per brief (dit is het rapport of proces verbaal) over het voornemen van het college om een boete op te leggen. In deze brief nodigt het college de belanghebbende uit om binnen een bepaalde termijn te reageren op het voornemen. Belanghebbende kan zijn zienswijzen zowel schriftelijk (brief, email) als mondeling (telefonisch, persoonlijk gesprek) kenbaar maken. Wanneer de belanghebbende niet reageert, gaat het college ervan uit dat belanghebbende geen gebruik wil maken van de gelegenheid om zijn zienswijzen in te brengen.

Als er sprake is van mondeling horen, dan geldt het zwijgrecht. Niemand is verplicht om mee te werken aan zijn eigen veroordeling. Voorafgaand aan het verhoor wijst het college de belanghebbende erop dat hij dit zwijgrecht heeft. Dit is de zogenaamde cautie.

#### **Artikel 4:11: Strafrechtelijke afdoening**

Als de klant de inlichtingenplicht schendt, als gevolg waarvan het college € 50.000,00 of meer ten onrechte aan uitkering heeft verstrekt, dan doet het college aangifte van uitkeringsfraude bij het Openbaar Ministerie. Daarnaast kan het college aangifte doen bij het Openbaar Ministerie als het benadelingsbedrag gelijk aan of lager is dan € 50.000,00. In welke gevallen we aangifte doen bij een benadelingsbedrag van € 50.000,00 of minder, is opgenomen in artikel 4:13, tweede lid. De bepalingen spreken voor zich.

### **Hoofdstuk 5: Handhaving, bestrijden misbruik en oneigenlijk gebruik**

#### **Paragraaf 5.1: Algemeen**

##### **Artikel 5:1: Hoogwaardige handhaving**

In artikel 5:1 leggen we nogmaals uit dat het beleid ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van uitkeringsfraude en oneigenlijk gebruik van uitkeringen is ingericht naar het landelijk model van hoogwaardig handhaven. Ons beleid ten aanzien van handhaven is neergelegd in het beleidsplan hoogwaardige handhaving, dat vastgesteld is door het college. Het artikel spreekt voor zich.

#### **Paragraaf 5.2: Preventie**

##### **Artikel 5:2: Vroegtijdig informeren en onderzoeken**

Uitgangspunt bij het hoogwaardig handhaven is de belanghebbende vroegtijdig en juist te informeren. Dit bevordert het spontaan nakomen van de aan de uitkering verbonden verplichtingen. In artikel 5:2 is opgenomen hoe het college de belanghebbende informeert. Dit betreft zowel de aanvraagfase, als de uitkeringsfase. De inhoud van het artikel spreekt voor zich.

##### **Artikel 5:3: Optimalisatie van de dienstverlening**

In artikel 5:3 is opgenomen hoe het college de dienstverlening aan de klant heeft georganiseerd. Uitgangspunt hierbij is dat de dienstverlening efficiënt is, zonder onnodige bureaucratie. Belangrijk in dit artikel is de beschrijving van de procedure rondom het wijzigingsformulier. Dit is een belangrijk formulier, omdat dit formulier een belangrijke schakel is binnen de inlichtingenverplichting.

#### **Paragraaf 5.3: Repressie**

##### **Artikel 5:4: Vroegtijdige detectie en afhandeling**

Het doel van het college is om fraudesignalen in een vroeg stadium te signaleren en hierop direct actie te ondernemen. Hiermee creëert het college een 'lik-op-stuk-beleid', waardoor de belanghebbende doordrongen raakt van het feit dat fraude niet loont. Daarnaast blijft eventuele financiële schade beperkt, zowel voor de belanghebbende als voor de gemeente.

In artikel 5:4 staan de verschillende instrumenten benoemd waarvan het college gebruik kan maken, daar waar het gaat om opsporen van fraudesignalen. Bij het daadwerkelijk opsporen van fraude, maakt het college steeds gebruik van het instrument waarmee zij de minste inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de cliënt. Zwaardere instrumenten zet het college alleen in als dit strikt noodzakelijk is. Hierbij valt te denken aan een huisbezoek. Dat instrument zet het college alleen in uiterste gevallen in.

#### **Paragraaf 5.4: Controleren op maat**



#### **Artikel 5:5: Risicosturing**

Het college heeft voor alle uitkeringsgerechtigden een risicoprofiel vastgesteld. Op basis van dit risicoprofiel voert het college heronderzoeken uit. De frequentie van de heronderzoeken bedraagt 12 maanden, dan wel 60 maanden, afhankelijk van het risicoprofiel. Dit is overeenkomstig het bepaalde in het Heronderzoeksplan.

#### **Artikel 5:6: Themacontroles**

Het college kan besluiten om themacontroles te houden. Hierbij kan het college samenwerken met andere gemeenten en instanties.

#### **Artikel 5:7: Informatiegestuurd handhaven**

Het college handhaaft signaalgestuurd. Dit gebeurt op basis van signalen van het Inlichtingenbureau (IB). Het IB gaat na of de burgerservicenummers, die de gemeente aanlevert, ook voorkomen in de gegevensbestanden van het UWV, de SVB, de RDW, de belastingdienst, DUO of het kadaster. Komt een burgerservicenummer van een uitkeringsgerechtigde in een andere database voor, dan krijgt de gemeente een signaal. Dit signaal is dan aanleiding om een onderzoek in te stellen. In artikel 5:10 is vastgelegd hoe het college rekening houdt met het recht op privacy van de belanghebbenden.

#### **Paragraaf 5.5: Daadwerkelijk sanctioneren**

##### **Artikel 5:8: Daadwerkelijk sanctioneren in geval van geconstateerde fraude**

Als de belanghebbende, ondanks het vroegtijdig informeren en de controles, toch de regels overtreedt, zal het college overgaan tot sanctioneren. Dat doet het college aan de hand van het bepaalde in hoofdstuk 3 van de Verzamelverordening. Ook de bepalingen van hoofdstuk 3 van deze beleidsregels neemt het college daarbij in acht. Als het overtreden van de regels betekent dat het college teveel bijstand heeft verstrekt, zal zij overgaan tot terugvordering en invordering. Daarbij neemt het college de bepalingen uit hoofdstuk 6 van deze beleidsregels in acht.

#### **Hoofdstuk 6: Terugvordering, invordering en verhaal**

##### **Paragraaf 6.1: Algemeen**

##### **Artikel 6:1: Gebruikmaking van de wettelijke bevoegdheid**

In dit artikel is opgenomen dat het college steeds gebruik maakt van haar bevoegdheid om het recht op uitkering op te schorten, te herzien of in te trekken, of terug te vorderen. Ook is bepaald dat het college gebruik maakt van haar bevoegdheid om over te gaan tot verhaal van bijstand.

##### **Artikel 6:2: Dringende redenen**

Dringende redenen kan voor het college redenen zijn om bijvoorbeeld af te zien van terugvordering. Of van verhaal. Wat we moeten verstaan onder dringende redenen is moeilijk te omschrijven. Als het college een besluit neemt tot terugvordering, of het instellen van verhaal, dan beoordeelt het college alle relevante feiten en omstandigheden. Een combinatie van die feiten en omstandigheden kan aanleiding zijn om aan te nemen dat er sprake is van dringende redenen. In artikel 6:2 is voor terugvordering en verhaal bepaald welke omstandigheden we in ieder geval aanmerken als 'dringende redenen', op grond waarvan het college afziet van terugvordering of verhaal. De lijst is niet limitatief bedoeld, maar slechts als houvast voor zowel de klant als de medewerkers die belast zijn met de uitvoering.

##### **Artikel 6:3: Paspoortsignalering**

Als een belanghebbende met een vordering van meer dan € 5.000,00 nalatig is in het nakomen van zijn betalingsverplichting en het gegronde vermoeden bestaat dat hij in het buitenland woonachtig is, voorziet de Paspoortwet in artikel 22 in de mogelijkheid het paspoort te weigeren dan wel vervallen te verklaren. Een verzoek tot opname in het Register Paspoortsignalering kan het college indienen bij het agentschap Basisadministratie Persoonsgegevens en Reisdocumenten (BPR, een agentschap van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties). Na opname in het register Paspoortsignaleringen houdt de bevoegde instantie de aanvraag om een nieuw Nederlands paspoort aan en verwijst zij de belanghebbende door naar de signalerende instantie om een regeling te treffen voor het aflossen van zijn schuld(en). De opname in het Register Paspoortsignalering blijft twee jaar van kracht. Via een heronderzoek bewaakt het college eventuele continuering na afloop van deze twee jaar. De gemeente gaat van deze mogelijkheid gebruik maken en zal altijd een verzoek tot opname in het register indienen als er een schuld openstaat van meer dan € 5.000,00.

##### **Paragraaf 6.2: Terugvordering**

##### **Artikel 6:4: Terugvordering**

Terugvordering is een verplichting als we teveel bijstand hebben betaald als gevolg van het niet nakomen van de inlichtingenplicht door de klant (artikel 58, eerste lid, PW). Het gaat hier om dwingend recht.

### **Artikel 6:5: Inhoud terugvorderingsbeschikking**

In dit artikel staan de vereisten genoemd, waaraan een terugvorderingsbeschikking op grond van de wet moet voldoen. Bij het opstellen van een terugvorderingsbeschikking neemt het college deze vereisten in acht. Het artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Paragraaf 6.3: Invordering**

#### **Artikel 6:6: Volgorde van invordering**

De volgorde waarin het college vorderingen gaat invorderen is afhankelijk van een aantal factoren. Allereerst de vraag of de belanghebbende nog een uitkering van de gemeente ontvangt. Als dat het geval is, dan is de volgorde van invordering niet van belang. Heeft de klant geen uitkering van de gemeente meer, dan is de volgorde van invordering wel van belang zijn. De vordering die betrekking heeft op ten onrechte verstrekte bijstand is een preferente vordering. De vordering uit bestuurlijke boete is een concurrente vordering. Op het moment dat de belanghebbende geen uitkering meer van de gemeente ontvangt, en er sprake is van andere beslagleggers op het inkomen van de belanghebbende, zal het college de preferente vordering als eerste invorderen. Omdat deze vordering preferent is, komt het gehele bedrag van het inkomen van de belanghebbende dat boven de beslagvrije voet ligt, aan de gemeente toe. Bij een concurrente vordering vindt pondsgewijze verdeling van het bedrag dat de beslagvrije voet overstijgt, plaats. Om die reden vordert het college, als de belanghebbende geen uitkering (meer) heeft van de gemeente, en er sprake is van meerdere beslagleggers, eerst de teveel betaalde bijstand in. Als de vordering uit teveel betaalde bijstand volledig is ingevorderd, gaat het college over tot invordering van de bestuurlijke boete.

#### **Artikel 6:7: Verrekening en beslaglegging**

Als de belanghebbende een lopende uitkering voor levensonderhoud heeft, kan het college een eventuele schuld aan het cluster sociale zaken verrekenen met de uitkering (artikel 60, derde en vierde lid, PW). Daar waar het gaat om teveel betaalde bijstand, die niet het gevolg is van een schending van de inlichtingenplicht, is dit een bevoegdheid van het college (artikel 60, derde lid, PW). Als de teveel betaalde bijstand een gevolg van schending van de inlichtingenplicht is verrekening met de uitkering verplicht (artikel 60, vierde lid, PW). Omdat verrekening met de uitkering verreweg de meest eenvoudige en zekere manier is om een vordering te innen, gaat het college bij alle belanghebbenden die een uitkering ontvangen, de vordering verrekenen met de uitkering. De belanghebbende kan wel, op eigen verzoek, een betalingsregeling overeenkomen.

Heeft een belanghebbende geen uitkering voor levensonderhoud (meer) via het cluster sociale zaken, dan stelt het college hem eerst in staat om een betalingsregeling overeen te komen. Dit moet hij binnen zes weken doen. Treft de belanghebbende geen betalingsregeling, of komt hij een eerder overeengekomen betalingsregeling niet (meer) na, dan gaat het college over tot dwanginvordering.

#### **Artikel 6:9: Afzien van invordering bij niet verwijtbare vorderingen**

Ook als het college teveel betaalde bijstand terugvordert, waarbij geen schending van de inlichtingenplicht heeft plaatsgevonden, maakt zij altijd gebruik van onze bevoegdheid tot terugvordering. In sommige gevallen vordert het college wel terug, maar ziet zij af van (dwang)invordering. Het college verzoekt de klant wel om de teveel betaalde bijstand terug te betalen, maar ziet dan af van verdere incassomaatregelen. De gevallen waarin dit aan de orde is zijn opgenomen in het eerste lid. Deze gevallen hebben deels een gelijkenis met de bepalingen van artikel 58, zevende en achtste lid, PW. Hierdoor staat een zekere gelijkheid. In andere gevallen maakt het college een kosten-batenanalyse. Bijvoorbeeld wanneer we afzien van invordering als het in te vorderen bedrag minder dan € 100,00 bedraagt en verrekening met de uitkering niet (meer) mogelijk is. De gedachte hierachter is dat het starten van een invorderingsprocedure, inclusief incasso, meer geld kost dan het oplevert aan teruggevorderde bijstand.

#### **Artikel 6:10: Afzien van (verdere) invordering bij schuldregeling**

Met ingang van 1 juli 2012 is de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening in werking getreden. De gemeente heeft hierin per die datum een wettelijke taak op het gebied van schuldhulpverlening gekregen. Het college dient enerzijds een voortvarend terug- en invorderingsbeleid te voeren en anderzijds een optimale schulddienstverlening te bieden. Deze twee wettelijke taken kunnen soms op gespannen voet met elkaar staan. Waar het college de keuzevrijheid heeft, zal zij trachten beide taken recht te doen. Dit is vormgegeven in dit artikel, op basis waarvan het college tegemoet kan komen aan de schuldhulpvraag van de belanghebbende.

De waarborgen in het eerste lid zijn erop gericht dat het college alleen meewerkt als een andere oplossing van de schuldsituatie niet meer mogelijk is. Niet voor alle categorieën vorderingen is medewerking mogelijk. In artikel 60c PW is bepaald dat het college, bij de situatie waarin er sprake is van een vordering, die is ontstaan als gevolg van de schending van de inlichtingenplicht, voor zover de schending heeft plaatsgevonden ná 1 januari 2013, in combinatie met een boete of in combinatie met een aangifte bij het Openbaar Ministerie, zowel de vordering als de boete niet mag meenemen in een schuldregeling.

Deze categorie vorderingen is dan ook uitgezonderd in de aanhef van het eerste lid. De schuldenregeling dient wel door een erkende organisatie toet stand te komen. De organisatie dien lid te zijn van de Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet (NVVK).

#### **Artikel 6:11: Afzien van (verdere) invordering bij verwijtbare vorderingen**

Artikel 58 lid 7 Pw geeft het college de bevoegdheid om in bepaalde gevallen een verwijtbare vordering (vordering als gevolg van schending van de inlichtingenplicht) kwijt te schelden. In dit artikel legt het college vast in welke gevallen zij van deze bevoegdheid gebruik kan maken.

#### **Artikel 6:12: Samenloop met een maatregel**

De situatie kan zich voordoen dat het college een vordering van de belanghebbende invordert via inhouding op de uitkering, maar dat het college dezelfde belanghebbende daarnaast een maatregel oplegt. Bijvoorbeeld wegens schending van de arbeidsverplichtingen. Als het college de maatregel ten uitvoer gaat leggen, terwijl zij ook de vordering verrekent via de uitkering, leidt dit mogelijk tot problemen. Omdat de belanghebbende vanwege de inhouding op de uitkering ter aflossing van de vordering slechts kan beschikken over een inkomen ter hoogte van de beslagvrije voet, treft de maatregel hem harder dan noodzakelijk. De belanghebbende zal het ervaren als een dubbele straf. Om die reden schort het college de inhouding op de uitkering op, tenzij de maatregel lager is dan het gedeelte van de uitkering dat de beslagvrije voet overstijgt. In dat laatste geval verrekent het college de vordering - naast de maatregel - tot aan de beslagvrije voet.

#### **Paragraaf 6.4: Verhaal**

##### **Artikel 6:13: Gebruikmaking van de wettelijke bevoegdheid**

Het college heeft de bevoegdheid om de kosten van bijstand te verhalen op een onderhoudsplichtige. Het college maakt van deze bevoegdheid gebruik.

##### **Artikel 6:14: Afzien van verhaal**

Het college kan afzien van de bevoegdheid om bijstand te verhalen. Hierover gaat artikel 6:14. Het college ziet in ieder geval af van verhaal als sprake is van een opname in een blijf-van-mijn-lijf-huis, op een afdeling waar belanghebbende is opgenomen onder strikte geheimhouding (derde lid). Verblijft een belanghebbende in een blijf-van-mijn-lijfhuis op een afdeling zonder strikte geheimhouding, dan maakt het college wel gebruik van de mogelijkheid van verhaal van bijstand.

#### **Hoofdstuk 7: Commerciële kostendelers**

##### **Paragraaf 7.1: Algemeen**

###### **Artikel 7:1: Toepasselijkheid**

Jongeren tot 21 jaar zijn bij wet uitgesloten van de kostendelersnorm. Wanneer er sprake is van gehuwden, waarbij er één partner jonger is dan 21 jaar, dan telt deze niet mee voor de berekening van de kostendelersnorm. Wanneer er sprake is van een niet-rechthebbende partner (bijvoorbeeld als het gaat om een vreemdeling zonder geldige verblijfstitel) dan telt deze wel mee voor de kostendelersnorm.

##### **Paragraaf 7.2: Criteria voor het verlagen van de norm**

###### **Artikel 7.2: Criteria voor het verlagen van de norm**

Dit beleid vormt een voortzetting van het beleid zoals dat gold voor de invoering van de kostendelersnorm op 1 januari 2015. Er zijn situaties denkbaar waarbij mensen sommige kosten, waarvoor wel een component is opgenomen in de bijstandsnorm, niet betalen. Hierbij kan men denken aan mensen die geen kosten betalen voor wonen, zoals bijvoorbeeld krakers, maar ook aan situaties waarbij iemand anders de woonkosten en/of woonlasten betaalt. Volgens het tweede lid kan de verlaging wegens ontbreken van woonkosten en/of woonlasten niet samengaan met de kostendelersnorm.

Een commerciële huurprijs is de huur die overblijft na aftrek van eventuele huurtoeslag, de basishuur. Voor de kamerhuurder of kostganger is dit bedrag relevant, omdat deze daarmee niet als kostendeler valt aan te merken. Voor de verhuurder geldt ditzelfde ook, zie artikel 7:3.

Wanneer personen in een inrichting verblijven is de norm (verblijvend in een inrichting) al zodanig vastgesteld dat er geen financiële ruimte meer is voor de betaling van woonkosten en woonlasten. Personen die in de gemeente in een tehuis verblijven voor maatschappelijke opvang of vrouwenopvang ontvangen hetzij deze lage norm hetzij de volle norm, maar dan betalen ze een eigen bijdrage, waardoor er de norm verblijvend in de inrichting overblijft. Hoewel deze mensen met (waarschijnlijk meerdere) meerderjarige personen in één woning verblijven, tellen zij niet mee voor de kostendelersnorm vanwege de hoogte van het inkomen. Bovendien is dit alles gebaseerd op een overeenkomst, waarbij de vergoeding zeker wel commercieel is.

### **Artikel 7:3: Inkomsten uit commerciële verhuur**

Wanneer er sprake is van een commerciële huurprijs, dan telt de kamerbewoner of kostganger voor de verhuurder niet mee als kostendeler. Wel brengt het college de ontvangen huur (minimaal de normhuur) minus de gemiste huurtoeslag als inkomen in mindering op de uitkering. Hiermee wijzigen we het beleid ten aanzien van de periode vóór de invoering van de kostendelersnorm, omdat de toenmalige toeslagenverordening werkte met een verlaging van de uitkering. Dit mag niet meer vanuit de PW, daarom kiest het college nu voor een inkomstenkorting.

### **Hoofdstuk 8: Taaleis**

De Eerste Kamer heeft op 17 maart 2015 ingestemd met het wetsvoorstel 'Wet taaleis WWB' (hierna: Wet taaleis). Dit wetsvoorstel is een uitvloeisel van een aantal afspraken uit het regeerakkoord 'Bruggen slaan'.

Het niet voldoende beheersen van de Nederlandse taal is nadrukkelijk géén uitsluitingsgrond of toegangsvoorwaarde voor bijstand. De taaleis is alleen van toepassing, als er recht op bijstand bestaat en heeft betrekking op alle bijstandsgerechtigden. De taaleis legt een inspanningsverplichting op aan belanghebbende. Voldoende is, dat de belanghebbende zich inspanst om de Nederlandse taal voldoende te gaan beheersen om zo belemmeringen richting re-integratie en de arbeidsmarkt weg te nemen. Hiermee is de Wet taaleis een re-integratie instrument. Doel van die inspanningsverplichting is om de volgende vaardigheden in de Nederlandse taal op referentieniveau 1F te verwerven:

- spreekvaardigheid;
- luistervaardigheid;
- gespreksvaardigheid;
- schrijfvaardigheid;
- leesvaardigheid.

Met de Wet taaleis krijgt de gemeente de verplichting om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid. Zonder Nederlands te begrijpen en te spreken is het immers veel moeilijker om aan het werk te komen en daarmee uit de bijstand te komen. Bovendien draagt kennis van de taal bij aan maatschappelijke participatie.

De Participatiewet kent een brede arbeids- en re-integratieverplichting. Gezien het belang van de beheersing van de Nederlandse taal voor arbeidsinschakeling is ervoor gekozen om de Participatiewet uit te breiden met een taaleis. In artikel 18b is de inlichtingenplicht uitgebreid met de verplichting om aan te tonen dat de aanvrager de Nederlandse taal beheerst.

### **Artikel 8:1: Aantonen kennis Nederlandse taal**

De belanghebbende moet over een document beschikken waaruit blijkt dat belanghebbende de Nederlandse taal voldoende beheerst. Deze plicht geldt voor iedere belanghebbende. De bewijslast rust op de belanghebbende.

In het eerste lid is bepaald dat, wanneer belanghebbende in de leerplichtige leeftijd (tussen 5 en 16 jaar) tenminste acht jaren in Nederland heeft gewoond, het college ervan uit gaat dat belanghebbende dan gedurende acht jaar Nederlandstalig onderwijs heeft gevolgd. Dit hoeft belanghebbende niet verder te bewijzen, omdat dat duidelijk is vanuit basisregistratie en hiermee ook een feit van algemene bekendheid is, waarvoor geen bewijs nodig is. De leerplichtwet was op dat moment van toepassing.

In het tweede lid zijn voorbeelden van particulier of Nederlandstalig onderwijs in het buitenland opgenomen. Dat zijn:

- een Belgisch diploma met een voldoende voor het vak Nederlands cijferlijst (beide documenten voorzien van apostille);
- een Surinaams diploma met voldoende voor het vak Nederlands cijferlijst (beide documenten voorzien van apostille);
- een diploma van het Europees bacculaureaat van de Europese school, met Nederlands als 1e of 2e taal en een voldoende voor het vak Nederlands;
- een getuigschrift International bacculaureaat Middle Years Certificate, International General Certificate of Secondary Education of International Bacculaureaat met een voldoende voor het vak Nederlands.

In het derde lid is bepaald dat naast het diploma inburgering ook de volgende documenten gelijkwaardig zijn aan het diploma inburgering:

- een diploma Staatsexamen Nederlands als tweede taal (NT-2), programma I of II;

- een WIN-Certificaat, met bijbehorende verklaring van de school, met voldoende niveau voor onderdeel Maatschappij Oriëntatie (t/m 31 augustus 2001 85% of hoger, vanaf 1 september 2001 80% of hoger) en voldoende taalniveau op alle onderdelen (niveau A2);
- een Certificaat Inburgering Oudkomers met op alle taalonderdelen niveau A2;
- een document waaruit blijkt dat de Verkorte Vrijstellingstoets is afgelegd en behaald;
- een certificaat Naturalisatietoets (zoals dit luidde voor 1 april 2007). Hieruit moet blijken dat belanghebbende geslaagd is voor de volgende vijf onderdelen: kennis van staatsinrichting en maatschappij; spreek-, luister-, schrijf- en leesvaardigheid.

Bij een ander document valt te denken aan (deel)certificaten, waaruit blijkt dat men de Nederlandse taal op niveau 1F beheerst (taalcurssussen).

In het vierde lid is bepaald dat, wanneer belanghebbende op geen andere manier kan aantonen voldoende taalvaardig te zijn, deze dit nog kan aantonen via een eigen verklaring. Deze vult belanghebbende zelf in. Alleen bij twijfel aan de taalvaardigheid kan het college alsnog een taaltoets afnemen, evenals bij het ontbreken van deze verklaring en van bewijsstukken zoals opgenomen in de andere leden van dit artikel.

#### **Artikel 8:2: De taaltoets**

Dit artikel geeft aan welke instelling de taaltoets uitvoert als ook dat de instelling aan het niveau van taalvaardigheid een advies verbindt van de taaltraining die het beste bij de persoon van de belanghebbende past.

#### **Artikel 8:3: Geen verplichting tot taaltoets**

Bij de keuze om geen taaltoets af te nemen is sprake van maatwerk. De omstandigheden van belanghebbende en in de persoon gelegen factoren neemt het college mee in dit besluit. Omdat de gemeente de taaltoets ziet als re-integratie instrument en de taaltoets ook zo wil inzetten, zal het college geen taaltoets afnemen als er andere individuele belemmeringen zijn richting arbeidsmarkt.

#### **Artikel 8:4: Kennisgeving en (geen) verdere bereidverklaring**

Het college zal de uitwerking van deze procedure opnemen in de werkinstructie.

#### **Artikel 8:5: Aanbod taaltraject**

Omdat het college de taaleis aanmerkt als re-integratietraject, biedt het college een taaltraining aan. Dit is een training die past bij de situatie van belanghebbende en diens mogelijkheden, waarbij het college altijd kiest voor de goedkoopst adequate voorziening.

#### **Artikel 8:6: Het volgen van de voortgang van het taaltraject**

Het college volgt de inspanningen en voortgang van de taaltraining tijdens participatiegesprekken. Het is aan belanghebbende om de inspanningen en vorderingen aan te tonen middels een bewijs van aanwezigheid en rapportages omtrent voortgang. Deze kan belanghebbende opvragen bij het instituut dat de training geeft.

#### **Artikel 8:7: Het ontbreken van verwijtbaarheid**

Het ontbreken van elke vorm van verwijtbaarheid kan op meerdere plaatsen in het werkproces van toepassing zijn. Voorbeelden hiervan zijn bij het beoordelen van wel of geen taaltoets en gedurende het taaltraject. De genoemde vormen zijn niet limitatief.

#### **Artikel 8:8: Relatie met de Wet inburgering**

Voor inburgeringsplichtigen op grond van de Wet inburgering geldt dat zij al een verplichting hebben om de Nederlandse taal te leren. Op grond van de Wet inburgering heeft een inburgeraar 3 of 5 jaar de tijd om te voldoen aan het in die wet vereiste taalniveau (A2) wat vergelijkbaar is met 1F. Wanneer een belanghebbende begonnen is met een leertraject in het kader van de Wet inburgering, merkt het college dit aan als 'voldoende inspanning' van de kant van de belanghebbende, zoals bedoeld is in de Wet Taaleis. De belanghebbende krijgt dus niet met twee verschillende trajecten te maken. Wel dient de gemeente te monitoren in welke mate de belanghebbende voortgang maakt met het inburgeringstraject.. Desgevraagd moet de aanvrager het volgen van een dergelijk traject aantonen aan de hand van documenten. Dat geldt ook voor het meten van de voortgang. Laat de aanvrager na de betreffende documenten te overleggen, dan heeft dit nog geen gevolgen voor het recht op algemene bijstand. Gevolg is wel, dat bij het niet verstrekken van een bewijs dat men een inburgeringstraject volgt of voortgang maakt, er een verplichting ontstaat om een toets af te leggen in het kader van de Wet Taaleis. Ook hierbij geldt dat het college de inspanning en voortgang volgt tijdens het participatiegesprek.

#### **Artikel 8:9: Relatie met de Wet educatie**

Als belanghebbenden een aanbod met als doel taalverhoging hebben aanvaard en dit nog volgt op de ingangsdatum van de Wet taaleis is actief bezig met Nederlandse taalverhoging. Zij leveren daarmee

‘voldoende inspanning’. Voor deze belanghebbenden gelden dezelfde regels voor de voortgang van het traject als voor belanghebbenden die een aanbod hebben vanuit de Wet taaleis.

### **Hoofdstuk 9: Slotbepalingen**

#### **Artikel 9:3: Overgangsrecht**

Deze bepaling is ingevoegd om te voorkomen dat een belanghebbende, die een voorziening heeft toegekend gekregen op grond van de vorige beleidsregels, deze niet meer zou kunnen voortzetten als gevolg van beleidswijzigingen in de verzamelbeleidsregels 2018, versie april 2019. Door middel van deze bepaling behoudt een belanghebbende het recht op een toegekende voorziening tot aan het moment dat deze eindigt.

De overige bepalingen van hoofdstuk 9 behoeven geen toelichting.



## Bijlage 1: Participatieladder

### Afbakening treden participatieladder



#### **Niveau 6 Betaald werk**

- Heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er EN
- ontvangt geen aanvullende uitkering van gemeente of andere uitkeringsinstantie EN
- ontvangt geen begeleiding door anderen dan leidinggevende of collega's bij het uitvoeren van het werk EN
- maakt geen gebruik van WSW of gemeentelijke participatie-instrumenten.

#### **Voorbeelden**

- Baan met arbeidscontract
- Baan met arbeidscontract en pro forma nazorg (geen nazorg die gemeenten apart inkopen, maar nazorg als impliciet onderdeel van een re-integratietraject, waarbij geen sprake is van echte ondersteuning. De nazorg beperkt zich hierbij tot een- of tweemaal telefonisch contact)
- Zzp'ers
- Ondernemers

#### **Niveau 5 Betaald werk met ondersteuning**

- Heeft een arbeidscontract met een werkgever of is zzp'er en ontvangt daarbij ondersteuning, dat wil zeggen:
- maakt gebruik van gemeentelijke participatieinstrumenten OF
- ontvangt een aanvullende uitkering OF
- werkt in WSW-verband (intern, gedetacheerd of begeleid werken) OF
- volgt een reguliere opleiding met arbeidscomponent, onder het niveau van de startkwalificatie.

#### **Voorbeelden**

- WSW (intern/gedetacheerd/begeleid werken)
- Werk (parttime) met aanvullende uitkering van gemeente of UWV
- Werk met loonkostensubsidie
- Werk waarbij verloning van de uitkering plaatsvindt (o.a. bepaalde vormen van Work First)
- Werk met apart ingekocht instrument nazorg waarbij sprake is van echte ondersteuning
- Werk met externe begeleiding/jobcoach
- Werkt en volgt daarnaast een inburgeringsaanbod
- Werkt en volgt daarnaast een educatieaanbod
- Bbl-opleiding (4 dagen werken in leerbedrijf en 1 dag opleiding)
- Werken met stagevergoeding en zonder aanvullende uitkering

#### **Niveau 4 Onbetaald werk**

- Doet onbetaald werk; dat wil zeggen:
- heeft geen arbeidscontract EN
- voert taken uit en heeft daarbij verantwoordelijkheden naar anderen EN

- heeft minimaal eens per week fysiek contact met anderen bij het uitvoeren van het onbetaalde werk.

#### **Voorbeelden**

- Werken met behoud van uitkering ( Work First, participatiebanen e.d.)
- Duale inburgeringstrajecten met een werkcomponent
- Re-integratie-instrument met werkcomponent
- Stages
- Vrijwilligerswerk (minimaal 1 x per week contact)
- Bol-opleiding (dagopleiding met zo nu en dan stage)
- GIT-trajecten (Ge-integreerde Trajecten – scholingstrajecten waarbij een beroepsopleiding met stages zijn gecombineerd met het leren van de Nederlandse taal)

#### **Niveau 3 Deelname aan georganiseerde activiteiten**

- Neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband zoals verenigingen of opleiding EN voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (d.w.z. het is geen werk) EN
- neemt minimaal eens per week deel aan die activiteit waarbij hij/zij in fysiek contact komt met anderen.

#### **Voorbeelden**

- Volgen van een inburgeringsaanbod, educatieaanbod of re-integratie-instrument zonder werkcomponent
- Volgen van andere cursussen of opleidingen zonder werkcomponent
- Lidmaatschap vereniging (regelmatig een activiteit volgen waarbij je in contact komt met andere mensen)
- Regelmatig sport beoefenen in georganiseerd verband
- Vrijwilligerswerk (minder dan 1x per week contact)

#### **Niveau 2 Sociale contacten buiten de deur**

- Heeft minimaal één keer per week fysiek contact met mensen die geen huisgenoten zijn EN die contacten vinden niet plaats in georganiseerd verband EN
- voert geen taken uit met verantwoordelijkheden naar anderen (d.w.z. het is geen werk) EN
- die contacten beperken zich niet alleen tot functioneel contact met winkelpersoneel, hulpverlener et cetera.

#### **Voorbeelden**

- Mensen ontmoeten zoals burens, buurtbewoners en ouders van vriendjes van kinderen
- Regelmatig activiteiten buiten de deur ondernemen, zoals bezoek aan vrienden, bioscoopbezoek, museumbezoek, etc.
- Regelmatige mantelzorg voor niet- huisgenoten (die niet via een organisatie is georganiseerd)
- Individuele sporten zoals sportschool
- Neemt deel aan activiteiten in georganiseerd verband maar minder dan 1x per week
- Regelmatig kerk-/moskeebezoek (minimaal 1 x per week)

#### **Niveau 1 Geïsoleerd**

- Heeft niet of nauwelijks contact met anderen dan huisgenoten EN
- de contacten buiten de huisgenoten beperken zich tot functionele contacten (winkelpersoneel, hulpverleners, buschauffeurs, etc.).

#### **Voorbeelden**

- Nauwelijks contacten buiten de deur
- Mantelzorg voor huisgenoten
- Alleen actieve contacten via internet/e-mail
- Dakloos zonder contacten met niet-daklozen behalve hulpverleners.

### **Vragenlijst Intake / Vervolggesprek**

Datum meting: .....

NAW-gegevens/geboortedatum/BSN-nummer

Inkomenssituatie: (Bijstand, UWV-uitkering, Nugger, werkend)

Tredebevestiging:

**Vraag 1: Heeft de klant een arbeidscontract of is de klant een zzp'er?**

nee → vraag 3

ja → vraag 2

**VRAAG 2:** *Krijgt de klant ondersteuning in de vorm van participatie-instrument, uitkering, WSW of reguliere opleiding?*

*nee → **trede 6***

*ja → **trede 5***

**VRAAG 3:** *Verricht de klant onbetaald werk met minimaal 1x per week contact met anderen?*

*nee → vraag 4*

*ja → **trede 4***

**VRAAG 4:** *Neemt de klant deel aan georganiseerde activiteiten met minimaal 1x per week contact met anderen?*

*nee → vraag 5*

*ja → **trede 3***

**VRAAG 5:** *Heeft de klant minimaal 1x per week contact met mensen die geen huisgenoten zijn?*

*ja → **trede 2***

*nee → **trede 1***

**Heeft de klant een startkwalificatie?**

**Is bekend of de klant laaggeletterd is of is dit eenvoudig vast te stellen ?**

**Is de klant Inburgeringsplichtig?**

**Is de klant Inburgeringsbehoefstig?**

**Kan de klant binnen een jaar 1 of meer treden op de ladder stijgen?**

**Zet het college al een Participatie-instrument in?**

**Is er sprake van een vrijstelling arbeids- en sollicitatieplicht?**

**Is er sprake van een vrijstelling inburgeringsplicht?**

**Adviseer ik een nieuw/aanvullend Participatie-instrument in te zetten?**

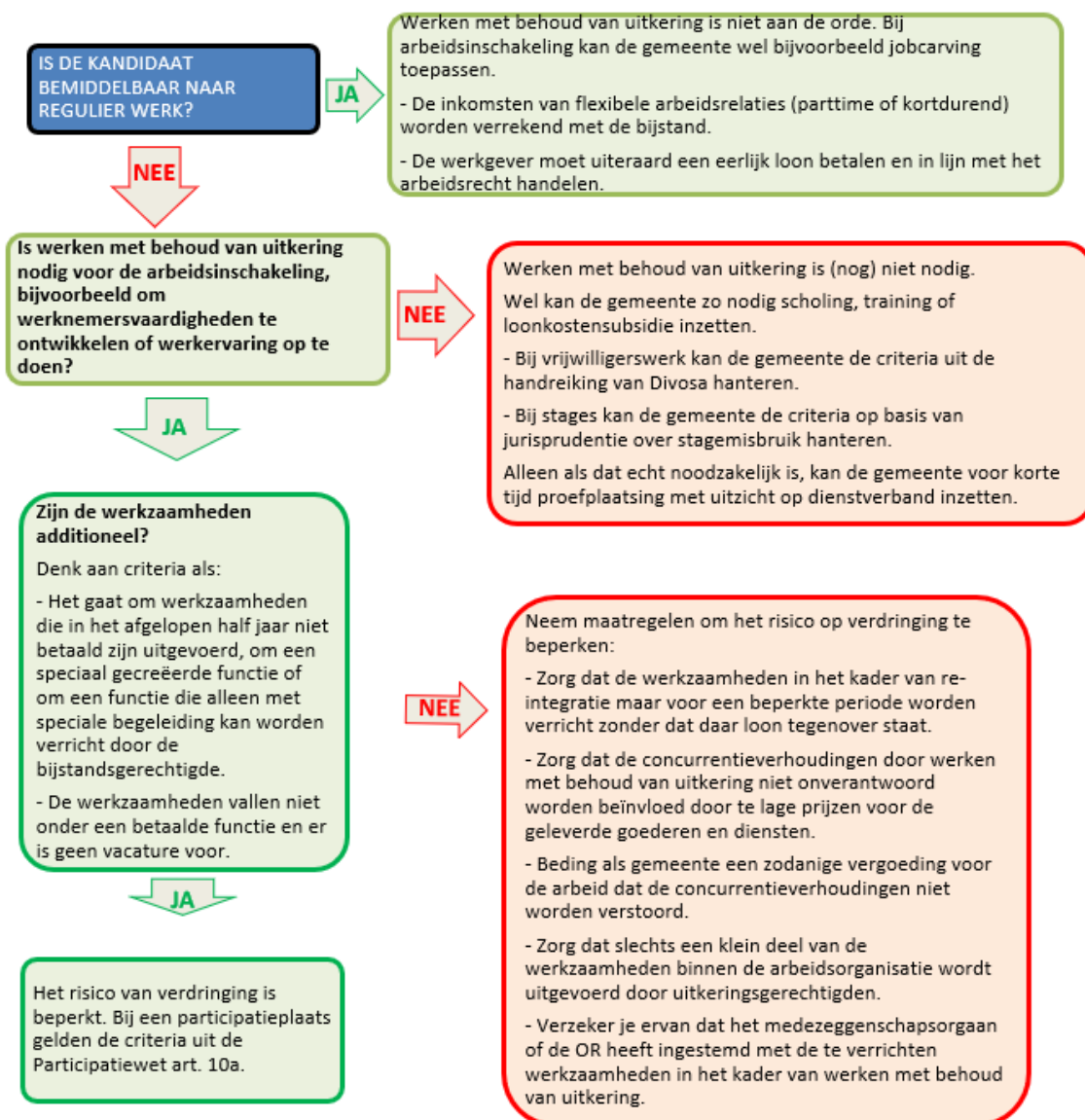
**Wanneer wil ik een vervolgesprek inplannen?**

## **Bijlage 2: Lijst met bijzondere automerken**

*De volgende automerken zijn aan te merken als 'bijzondere automerken':*

*Aston Martin  
Audi  
Bentley  
BMW  
Bugatti  
Cadillac  
Corvette  
Donkervoort  
Ferrari  
Hummer  
Jaguar  
Lamborghini  
Land Rover  
Lexus  
Lotus  
Maserati  
Maybach  
Mercedes-Benz  
Pagani  
Porche  
Range Rover  
Rolls Royce  
Spyker  
Tesla*

### Bijlage 3: Beslisboom preventie van verdringing bij werken met behoud van uitkering (Divosa<sup>1)</sup>)



1) <https://www.divosa.nl/handreiking-verdringing-voorkomen-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie#beslisboom-preventie-van-verdringing-bij-werken-met-behoud-van-uitkering>  
<https://www.divosa.nl/handreiking-verdringing-voorkomen-bij-het-bevorderen-van-arbeidsparticipatie#gezamenlijk-protocol-voorkomen-van-verdringing-en-werken-zonder-loon>