

**Toelichting BELEIDSREGELS
PARTICIPATIEWET, IOAW, IOAZ EN BBZ
Gemeente Oisterwijk 2020**



Toelichting bij de beleidsregels

In regionaal verband is de 'Verzamelverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2017' opgesteld. Hierin zijn bijna alle verordeningen, die de raad moet vaststellen op grond van de PW, samengevoegd. Het college heeft de onderdelen uit te verordening verder uitgewerkt in beleidsregels. Deze beleidsregels zijn - evenals (bijna) alle verordeningen - gebundeld. Het resultaat is het 'Verzamelbesluit beleidsregels Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz gemeente Oisterwijk 2020' (hierna: Verzamelbesluit). Het Verzamelbesluit is ook in regionaal verband opgesteld.

Het Verzamelbesluit is qua indeling gelijk aan de Verzamelverordening. Hiermee ontstaat uniformiteit, en het bevordert de 'vindbaarheid' van bepalingen. 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 gestreefd nadrukkelijk 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 Verzamelbesluit 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, individuele studietoeslag en tegenprestatie. Hieronder volgt de artikelsgewijze toelichting.

Paragraaf 2.1: Uitgangspunten

Artikel 2:1: Uitgangspunten

De uitgangspunten, die het college hanteert bij het bepalen van de noodzaak voor het inzetten van een voorziening zijn afkomstig uit de koers sociaal domein 2030: Naar een samenredzaam Oisterwijk". Uitgangspunt is iedereen doet mee.

Artikel 2:2: Aanbod van voorzieningen

In dit artikel staan de 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.

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 art. 3 van de verordening.

Ook zijn in de Verzamelerordening 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 Verzamelerordening 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 Verzamelerordening 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 scholingsbudget, 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.

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. Op het moment dat daartoe aanleiding bestaat, zullen we beoordelen of het nodig is de prioriteitenstelling aan te passen.

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 Verzamelerordering, 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 paragraaf 2.5 volgen de bepalingen over de 'individuele studietoelage' en in paragraaf 2.6 de 'tegenprestatie'.

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 banenaanspraak, 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

Binnen het team 'Werk' bemiddelen we belanghebbenden bij voorkeur naar betaald werk. Maar voor sommige belanghebbenden is bemiddeling naar betaald werk (nog) 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 Oisterwijk. 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 Oisterwijk zet in op een "samenredzaam" Oisterwijk. 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 tot de in artikel 31 genoemde grens vrij voor belanghebbenden, ouder dan 27 jaar. Belanghebbenden, jonger dan 27 jaar, hebben geen recht op vrijlating van de vergoeding voor vrijwilligerswerk (artikel 31, zevende lid, PW).

Artikel 2:8: Scholing

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 6 maanden werkervaring op kunnen doen. De belanghebbende werkt met behoud van een uitkering. In sommige gevallen kan het college de werkervaringsperiode verlengen tot maximaal 1 jaar.

Artikel 2:10: Proefplaatsing

Dit is een proefplaats 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 maximale duur van de proefplaatsing regulier is bepaald op twee maanden. Verlenging met één maand is mogelijk, maar de praktijk leert dat dit zelden gebeurt. De klantmanager Werk 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.

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 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 gemeente Tilburg – kiezen ervoor alleen het verplichte aantal werkplekken ter beschikking te stellen. Als de vraag naar werkplekken dit aantal

overschrijdt, dan ontstaat er een wachtlijst. Voor de volgorde van plaatsing op de wachtlijst, is het moment van afgifte van de indicatie leidend¹.

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 beschut 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 beschut werkplekken moet realiseren. In dat geval kan de gemeente ervoor kiezen om meer beschut 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 leer-werktraject 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.

¹ Bron: Paragraaf 5.6 van de 'Handreiking stroomlijning loonkostensubsidie en het verplichten van beschut werk' van de VNG.

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.

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 detachert 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 Participatiewet. 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.

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 banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (Wet banenafpraak) te vereenvoudigen. Voor deze aanpassingen is per 1 januari 2017 een wetswijziging ingegaan.

Het doel van deze wetswijziging is de praktische uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak 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 banenafpraak te verbeteren voor een goede uitvoering van de banenafpraak. 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 banenafpraak gemakkelijker voor een werkgever. Bovendien kan de werkgever in het eerste half jaar een goed beeld krijgen van de capaciteiten van de werknemer.

De wetswijziging 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

De forfaitaire loonkostensubsidie 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.

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 tenminste 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 is 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.

Paragraaf 2.5: Individuele studietoeslag

Artikel 2:20: Recht op individuele studietoeslag

In artikel 36b van de PW zijn de bepalingen omtrent de individuele studietoeslag opgenomen. Een van de voorwaarden is dat er pas recht bestaat op studietoeslag indien is vastgesteld dat de aanvrager niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon.

Staatssecretaris van Ark van het ministerie van SZW heeft in het [Gemeentenieuws van SZW 2019-5](#) maatregelen aangekondigd ter verbetering van de regeling van de individuele studietoeslag in de Participatiewet. De voorgenomen wetswijziging zal op 1 januari 2021 ingaan. Gemeenten mogen alvast op de nieuwe regeling vooruitlopen. Zie over dit onderwerp ook de [kamerbrief](#) van 8 juli 2019 en het [nieuwsbericht van SZW](#) van 8 juli 2019.

Wijziging wettelijk criterium

Het huidige wettelijke criterium 'niet in staat zijn het WML te verdienen' dekt niet hetgeen de wetgever destijds heeft beoogd met de invoering van de individuele studietoeslag. In afwachting van een bredere wettelijke aanpassing van de individuele studietoeslag geeft de staatssecretaris aan dat dit criterium op de volgende wijze moet worden geïnterpreteerd: *'door een medische beperking naast de studie structureel niet kunnen bijverdienen'*. Dit laatste komt beter tegemoet aan het doel van de regeling, namelijk een financiële tegemoetkoming voor jongeren, die als gevolg van een beperking tijdens de studie niet in staat zijn bij te verdienen. Hiermee wordt voorkomen dat naar het toekomstig verdienvermogen wordt gekeken, terwijl het feitelijk moet gaan om de vraag of een jongere tijdens zijn studie niet kán bijverdienen. Alhoewel het huidige wettelijk criterium niet voorschrijft dat het moet gaan om voltijdse arbeid leidt de wijze waarop een deel van de gemeenten

toetst of iemand het WML kan verdienen ten onrechte wél tot dat resultaat. De toets die UWV uitvoert volgens de methode van de drempelfuncties gaat bijvoorbeeld om de vraag of iemand met voltijdse arbeid het WML kan verdienen. Een dergelijke toets sluit personen uit die enkel als gevolg van een medische urenbeperking niet het WML kunnen verdienen. Dit laatste heeft de wetgever bij de invoering van de huidige individuele studietoeslag uitdrukkelijk niet beoogd.

Nieuw criterium alvast toepassen

In afwachting van een brede aanpassing van [artikel 36b Participatiewet](#), waarin de individuele studietoeslag is geregeld, wijst de staatssecretaris er op dat gemeenten het huidige criterium in [artikel 36b lid 1 onderdeel d Participatiewet](#) moeten interpreteren als: ‘door een medische beperking naast de studie structureel niet kunnen bijverdienen’.

Personen die door een medische beperkingen niet kunnen bijverdienen, kunnen in aanmerking komen voor de individuele studietoeslag. Of dit het geval is laat het college beoordelen door een arbeidsdeskundige. Dit kan op basis van een gesprek, dan wel op basis van reeds aanwezige gegevens. Hierbij valt te denken aan gegevens van het UWV, eventuele eerdere medische keuringen en informatie vanuit het netwerk, zoals bijvoorbeeld school.

Aan het recht op studietoeslag kan het college overige voorwaarden verbinden. Het college kan bijvoorbeeld regels stellen omtrent de leefsituatie (het college sluit thuiswonenden uit). Dit is echter niet wenselijk gezien het aard en het doel van de verstrekking. Het aard en doel van de verstrekking wijzigt niet bij verschillende leefsituaties:

"Mensen met een arbeidshandicap hebben een extra steuntje in de rug nodig als het gaat om studeren. Voor hen is de drempel om te lenen een stuk hoger, omdat de kans op een baan later lager is. Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten om naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Ook biedt het een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan." (TK 2013–2014, 33 161, nr. 125)

Bovendien hanteert het college geen aanvullende inkomensgrens. Het ligt voor de hand dat personen die voldoen aan de voorwaarden voor wat betreft de arbeidsbelemmering geen hoge inkomsten zullen hebben zodat hierdoor een studietoeslag niet op zijn plaats zou zijn. Als een belanghebbende al een baan heeft naast de studie waarmee hij significante inkomsten verdient, dan zal hij naar alle verwachting niet aan zijn te merken als arbeidsbelemmerd. Overigens is het ook zo dat wanneer de inkomsten van de belanghebbende een bepaald bedrag overstijgen, er geen recht meer bestaat op studiefinanciering. Er bestaat dan ook geen recht op studietoeslag, aangezien dit een van de voorwaarden is om voor de toeslag in aanmerking te komen.

Paragraaf 2.6: Tegenprestatie

Op grond van artikel 8a, eerste lid, onderdeel b, van de PW dient de gemeenteraad een verordening vast te stellen over de tegenprestatie. De gemeenteraad heeft aan deze verplichting voldaan met het vaststellen van de Verzamelverordening, waarvan de verordening op de tegenprestatie deel uitmaakt.

Artikel 2:21: Afzien van het opdragen van een tegenprestatie

Het college kan aan een belanghebbende een tegenprestatie opdragen. Het primaire doel hiervan is om de belanghebbende iets terug te laten doen voor het ontvangen van de uitkering. Het moet gaan om maatschappelijk nuttige activiteiten. Maar als de belanghebbende al onbeloonde activiteiten verricht, bijvoorbeeld omdat hij vrijwilligerswerk doet of mantelzorg verricht, dan is het opdragen van een plicht tot tegenprestatie in feite dubbelop. Daarom is dit artikel opgenomen dat het college afziet van de mogelijkheid tot het opdragen van de tegenprestatie aan belanghebbenden die al

voldoende maatschappelijk nuttige activiteiten verrichten. In het tweede lid is aangegeven wat we minimaal verstaan onder 'voldoende maatschappelijk nuttige activiteiten'.

Voor werkzoekenden, die het dichtst bij werk staan, zien wij als belangrijkste 'tegenprestatie' het leveren van een maximale inzet om weer aan de slag te gaan. Daarom draagt het college aan mensen die deelnemen aan een re-integratietraject geen tegenprestatie op. Hieronder verstaan we ook de bemiddeling richting arbeid door een klantmanager.

In het geval dat een belanghebbende een traject, gericht op hulpverlening volgt, is er strikt genomen geen sprake van onbeloonde activiteiten. Echter, de belanghebbende is wel bezig om aan zichzelf te werken, om er voor te zorgen dat hij weer kan deelnemen aan activiteiten in de maatschappij. Omdat belanghebbende aan zichzelf werkt - en daarmee aan zijn toekomst - is wel sprake van nuttige activiteiten en is het opdragen van een tegenprestatie gedurende het hulpverleningstraject niet op zijn plaats.

Het college kan aan alle belanghebbenden, die niet vallen onder de criteria van artikel 2:23, een tegenprestatie opdragen.

Artikel 2:22: Activiteiten zoeken

De verplichting, zoals opgenomen onder artikel 9, eerste lid, onderdeel c van de PW, geldt voor iedere belanghebbende van 18 jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd vanaf de dag van melding, tenzij belanghebbende is ontheven van de verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie. De verplichting luidt als volgt:

De belanghebbende is verplicht naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten die hij verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Het handhaven van deze verplichting is niet eerder mogelijk dan de dag waarop het college de werkzaamheden heeft opgedragen.

Voordat het college hem daadwerkelijk een tegenprestatie opdraagt, gaat de belanghebbende zelf op zoek naar activiteiten die hij in het kader van de tegenprestatie zou kunnen verrichten. De klantmanager deelt belanghebbende in een persoonlijk contact mee, dat hij een termijn van één maand krijgt om zelf te zoeken naar maatschappelijk nuttige activiteiten die hij kan gaan verrichten. Dit bevordert de zelfredzaamheid en zorgt er tevens voor dat de belanghebbende een activiteit kan gaan verrichten die voldoet aan zijn wensen. Op grond van bijzondere omstandigheden kan het college de zoektijd met een maand verlengen. Sommigen zullen aangeven het moeilijk te vinden zelf op zoek te gaan naar maatschappelijk nuttige activiteiten. Deze belanghebbenden bieden we ondersteuning. We verwijzen hen naar een maatschappelijke organisatie, die hen kan helpen bij het vinden van maatschappelijk nuttige activiteiten.

Als de belanghebbende na de periode van één maand (of na een eventuele verlenging) geen maatschappelijk nuttige activiteiten heeft gevonden en wanneer dat verwijtbaar is, zal het college hem voorhanden zijnde activiteiten opdragen. Als belanghebbende daar vervolgens niet naar vermogen aan meewerkt, zal het college de uitkering tijdelijk verlagen op grond van paragraaf 3.2 van de Verzamelverordening. Ook wanneer een belanghebbende niet naar vermogen onbeloonde nuttige werkzaamheden verricht die hij zelf heeft uitgekozen, zal afstemming op grond van paragraaf 3.2 van de Verzamelverordening plaatsvinden.

In de Verzamelverordening zijn de volgende regels gesteld waar de invulling van de tegenprestatie aan moet voldoen:

- de tegenprestatie is naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt.
- de tegenprestatie is niet bedoeld als re-integratie instrument.
- de werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie verricht belanghebbende naast of in aanvulling op reguliere arbeid (binnen de organisatie belanghebbende deze verricht).
- de werkzaamheden leiden niet tot verdringing op de arbeidsmarkt.
- de belanghebbende moet de tegenprestatie naar vermogen kunnen verrichten.
- de werkzaamheden dragen bij aan het perspectief op sociale stijging van de belanghebbende.
- het college neemt de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende in aanmerking.
- de wensen van de belanghebbende ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie, waaronder begrepen een eventueel voorstel voor wat betreft de inhoud van de tegenprestatie van de belanghebbende zelf.
- het college draagt de uitvoering van de tegenprestatie op voor een maximale duur van drie maanden.
- Het college draagt de tegenprestatie op voor maximaal acht uur per week.
- het college kan de tegenprestatie binnen een periode van 12 maanden slechts eenmaal opdragen.

Het college kijkt bij het opdragen van de tegenprestatie in eerste instantie altijd naar de vermogens en de wensen van de belanghebbende. Als uit het gedrag van belanghebbende blijkt dat hij niet voornemens is om werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie te gaan zoeken dan wel te gaan verrichten, dan zijn deze criteria niet meer van belang. In dergelijke gevallen draagt het college een belanghebbende op bepaalde (voor het college) op dat moment voorhanden zijnde werkzaamheden te gaan verrichten. Het college houdt dan in principe geen rekening meer met de wensen van de belanghebbende; wel blijft het van belang dat de werkzaamheden de vermogens van de belanghebbende niet te boven gaan.

Artikel 2:23: Voorwaarden activiteiten

In het eerste lid is opgenomen dat het college geen kostenvergoeding verstrekt voor de activiteiten. Wel is het mogelijk dat een organisatie, waarvoor de belanghebbende maatschappelijk nuttige activiteiten verricht, een vergoeding toekent. Deze vergoeding laten we vrij, voor zover de vergoeding het bedrag, zoals genoemd in artikel 31, tweede lid, onderdeel k, PW, niet te boven gaat.

Hoofdstuk 3: Verplichtingen

Paragraaf 3.1: Verplichtingen gericht op re-integratie en arbeidsinschakeling

Paragraaf 3.1.1: Verplichtingen tijdens het 'traject Poort'

Artikel 3:1: Verplichtingen tijdens het 'traject Poort'

Iedereen die een aanvraag indient voor een uitkering, kan verplicht worden deel te nemen aan het 'traject Poort'. In dit traject ligt de nadruk op het vinden van werk. We verwachten van de deelnemers dat zij actief solliciteren, zich volledig inschrijven op www.werk.nl en daar een werkmap aanmaken. Als minimum geldt dat de belanghebbende 5 sollicitatieactiviteiten per week verricht. Dit kan zijn het schrijven van een sollicitatiebrief, maar ook zich inschrijven bij een uitzendbureau. Voor jongeren tot 27 jaar geldt bovendien dat zij hun mogelijkheden om terug te gaan naar school moeten bekijken.

Iedereen kan verplicht worden tot deelname aan het traject Poort. Het is mogelijk om een uitzondering te maken. De gronden waarop we een uitzondering kunnen maken, staan in het derde

lid. Uiteraard is het mogelijk om op grond van bijzondere individuele omstandigheden, iemand te ontheffen van deelname aan het 'traject Poort'.

Artikel 3:2: Sollicitaties tijdens het 'traject Poort'

Dit artikel bevat de eisen die wij stellen aan sollicitaties. Het gaat erom dat belanghebbende serieuze sollicitaties verrichten en bijvoorbeeld niet solliciteren op vacatures waarvoor zij, gezien hun opleiding en/of werkervaring nooit voor in aanmerking zullen komen. Daarnaast is aangegeven dat alle arbeid in beginsel passend is. Daarmee is aangegeven dat wij verwachten van belanghebbenden dat zij ook op vacatures solliciteren voor ongeschoolde arbeid. De vereisten voor sollicitaties komen in het 'traject Poort' uitgebreid aan de orde.

Artikel 3:3: Plan van Aanpak

Het college stelt voor jongeren tot 27 jaar een Plan van Aanpak op. In dit Plan van Aanpak nemen we op welke voorziening we inzetten, en wat de verplichtingen zijn waaraan de belanghebbende zich moet houden.

Artikel 3:4: 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 3:4 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 Verzamelerordering.

Artikel 3:5 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, aanhef en onderdeel a tot en met e, 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.

Paragraaf 3.1.2: Scholingsverplichting

Artikel 3:6: 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:RBNHO:2013:BZ4176).

Het college stelt vast of een jongere kan terug kan 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 kan het college de jongeren verwijzen naar het 'Jongerenloket' bij het UWV in Tilburg. Op het 'Jongerenloket' vindt onderzoek plaats naar de mogelijkheden voor de jongere om terug te keren naar school.

Kan een jongere uit 's rijkskas bekostigde scholing volgen, maar heeft hij geen recht (meer) op WTOS of WSF 2000, dan rijst de vraag of hij de scholing wel of niet gaat volgen. Gaat hij de scholing volgen, dan heeft hij recht op bijstand, omdat er geen recht bestaat op WTOS of WSF 2000. Een zelfde situatie doet zich voor als de jongere een deeltijdopleiding volgt of gaat volgen. De bijstand krijgt dan de vorm van studiefinanciering. In deze gevallen steken we in op het vinden van werk. Het doel hiervan is om de jongere zo snel mogelijk onafhankelijk te laten zijn van de bijstandsuitkering.

Kan een jongere wel naar school, heeft hij geen recht (meer) op WTOS of WSF 2000 en gaat hij de opleiding niet volgen dan heeft hij geen recht op bijstand (zie artikel 13, tweede lid, onderdeel c, sub 2, PW).

Artikel 3:7: 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 en vrijlating van inkomsten

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 3:8: 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 voor de duur van een jaar. 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 3:9: 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 3:10: 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 3:10, 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 3:11: 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 perse zelf alle voorzieningen te organiseren, maar zij dient wel rekening te houden met het beschikbaar zijn hiervan.

Artikel 3:12: Ontheffing alleenstaande ouders

Op basis van artikel 9a, eerste lid, kunnen alleenstaande ouders een ontheffing krijgen. Het college verleent de ontheffing alleen als de belanghebbende daarom verzoekt. Het betreft een alleenstaande ouder die volledige zorg heeft voor een kind die die leeftijd van 5 jaar nog niet heeft bereikt. Ook een alleenstaande ouder die de volledige zorg heeft voor een pleegkind die nog niet de leeftijd van 5 jaar heeft bereikt kan een ontheffing krijgen. Het college verleent de ontheffing eenmalig voor de duur van 5 jaar. De ontheffing vervalt van rechtswege als het kind de leeftijd van 5 jaar heeft bereikt.

Als belanghebbende de periode van 5 jaar nog niet heeft opgebruikt en daarna nog een kind krijgt, herleeft de ontheffing voor de resterende duur. Als een belanghebbende in de periode waarin hij recht heeft op ontheffing verhuist naar een andere gemeente, kan de nieuwe gemeente de ontheffing voortzetten, eveneens voor de resterende duur. Het is daarom belangrijk de verleende ontheffingen goed te registreren.

Paragraaf 3.1.4: Vrijlating van inkomsten

Artikel 3:13: Toepassing vrijlating inkomsten

De PW kent meerdere inkomstenvrijlatingen. De inkomstenvrijlating van artikel 31, tweede lid, onderdeel n, PW, is de 'algemene inkomstenvrijlating'. Hierop kunnen alle belanghebbenden een beroep doen. De algemene inkomstenvrijlating houdt in dat het college 25% van de inkomsten uit arbeid van een belanghebbende vrijlaat, tot een maximum van € 215,00 per maand (bedrag per 1 januari 2020). Het overige deel van de inkomsten brengt het college in mindering op de bijstandsuitkering. De algemene inkomstenvrijlating kan het college eenmalig toekennen voor een periode van zes maanden. Heeft een belanghebbende inkomsten die hoger zijn dan de bijstandsnorm? Dan bestaat er geen recht op bijstand en ook geen recht op inkomstenvrijlating. Na zes maanden stopt de inkomstenvrijlating automatisch.

De inkomstenvrijlating van artikel 31, tweede lid, onderdeel r, PW, is een 'bijzondere inkomstenvrijlating', waarop alleen alleenstaande ouders met kinderen tot twaalf jaar een beroep kunnen doen. Op de 'bijzondere inkomstenvrijlating' kan de belanghebbende pas een beroep doen nadat hij een beroep heeft gedaan op de 'algemene inkomstenvrijlating'. De 'bijzondere inkomstenvrijlating' houdt in dat het college 12½% van de inkomsten uit arbeid van een belanghebbende vrijlaat tot maximaal € 134,35 per maand (bedrag per 1 januari 2020). De 'bijzondere inkomstenvrijlating' kan het college toekennen voor maximaal dertig maanden. Na dertig maanden stopt de inkomstenvrijlating automatisch. Op grond van artikel 31, vijfde lid, PW zijn zowel de 'algemene inkomstenvrijlating' als de 'bijzondere inkomstenvrijlating' niet van toepassing voor jongeren tot 27 jaar. De klantmanager inkomen legt de inkomstenvrijlating vast in een rapportage en beschikking.

In artikel 3:13 zijn de beleidsregels neergelegd die gelden voor de toepassing van de 'algemene inkomstenvrijlating' van artikel 31, tweede lid, onderdeel n, PW. Deze inkomstenvrijlating passen we toe om belanghebbenden te stimuleren arbeid in dienstbetrekking te aanvaarden, ook al betekent dit dat zij in eerste instantie niet zullen uitstromen uit de uitkering. Het doel van de vrijlating is wel dat belanghebbende volledig uitstroomt uit de uitkering, maar er zijn gevallen waarin dat niet haalbaar is. Bijvoorbeeld wegens lichamelijke, psychische of sociale omstandigheden. Wanneer volledige uitkeringsonafhankelijkheid niet haalbaar is, kan een belanghebbende toch een beroep

doen op de inkomstenvrijlating. Hiermee stimuleert het college belanghebbenden om eigen inkomsten te verwerven. Daarmee verbetert ook de positie op de arbeidsmarkt, wat volledige uitstroom uit de uitkering op (langere) termijn gemakkelijker zal maken. In het geval belanghebbende uitstroomt uit de uitkering, kunnen we de inkomstenvrijlating, in overleg met de belanghebbende, ook met terugwerkende kracht toekennen. Dit houdt in dat we het recht op uitkering achteraf gewijzigd vaststellen en bijstand nabetalen. De belanghebbende kan dan, ondanks het feit dat hij uitstroomt, toch een beroep doen op de inkomstenvrijlating. Hiermee belonen we de belanghebbende voor het feit dat hij werk heeft aanvaard.

Artikel 3:14 Toepassing vrijlating inkomsten alleenstaande ouders

Alleenstaande ouders die de volledige zorg hebben voor een of meer kinderen tot 12 jaar, kunnen na de reguliere inkomstenvrijlating nog voor een aaneengesloten periode van maximaal 30 maanden in aanmerking komen voor een aanvullende inkomstenvrijlating. De vrijlating is geregeld in artikel 31 lid 2 onderdeel r Participatiewet. De wetgever vindt het belangrijk dat ook alleenstaande ouders gestimuleerd worden te gaan werken. Daarbij is rekening gehouden met het feit dat zij vanwege de combinatie van werk en zorgtaken vaak langer de tijd nodig hebben om hun arbeidsuren uit te breiden en zo uit te stromen. Voor toepassing van de aanvullende inkomstenvrijlating voor alleenstaande ouders, eventueel met een of meerderjarige kinderen, is vereist dat:

- de alleenstaande ouder (of ongehuwde) de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot 12 jaar;
- de periode van maximaal zes maanden waarvoor hij in aanmerking komt voor de reguliere inkomstenvrijlating is verstreken en;
- dit volgens het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.

Zowel de reguliere inkomstenvrijlating als de aanvullende inkomstenvrijlating voor een alleenstaande ouder met de volledige zorg voor een tot zijn last komend kind jonger dan 12 jaar, is niet van toepassing voor personen jonger dan 27 jaar (artikel 31 lid 5 Participatiewet). Van jongeren wordt verwacht dat ze op eigen kracht uitstromen en daar is naar het oordeel van de wetgever geen extra activerend instrument voor nodig.

Artikel 3:15 Medische urenbeperking

Uit artikel 31 lid 2 onderdeel y Participatiewet volgt dat inkomsten uit arbeid van een persoon met een medische urenbeperking niet tot zijn middelen worden gerekend als deze persoon:

- algemene bijstand ontvangt; en
- de reguliere vrijlating (artikel 31 lid 2 onderdeel n Participatiewet) of de aanvullende vrijlating voor alleenstaande ouders van inkomsten uit arbeid (artikel 31 lid 2 onderdeel r Participatiewet) niet van toepassing is.

De zinsnede "tenzij onderdeel n of r van toepassing is" duidt erop dat eerst moet worden beoordeeld of belanghebbende in aanmerking kan komen voor de reguliere vrijlating (artikel 31 lid 2 onderdeel n Participatiewet) of de aanvullende vrijlating voor alleenstaande ouders van inkomsten uit arbeid (artikel 31 lid 2 onderdeel r Participatiewet), alvorens te beoordelen of belanghebbende in aanmerking kan komen voor de inkomstenvrijlating voor personen met een medische urenbeperking (artikel 31 lid 2 onderdeel y Participatiewet). De inkomstenvrijlating voor medisch urenbeperkten bedraagt 15% van de inkomsten uit arbeid met een maximum van € 136,26 per maand (bedrag per 1 januari 2020).

Paragraaf 3.2. Giften

Artikel 3:16 Giften

Als een totaalbedrag aan kasstortingen en bijschrijvingen in een maand hoger is dan de toepasselijke bijstandsnorm, kan het recht op bijstand over die maand worden ingetrokken en bestaat aanleiding het restant toe te voegen aan het vermogen. Het is niet juist de stortingen en bijschrijvingen naar evenredigheid aan de gehele periode toe te rekenen (zie [CRvB 22-03-2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BQ0189](#)).

Een gift geldt als inkomen als deze een periodiek karakter heeft of als deze is aangewend voor kosten levensonderhoud. Een belanghebbende die elke week, maand of kwartaal een gift krijgt heeft structureel meer te besteden dan een persoon die dat niet krijgt. De bijstand wordt dan lager.

Paragraaf 3.3: 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 3:17: Bewijsstukken

In artikel 3:17 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 Suwinet.

Artikel 3:18: 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. Dan vraagt het college de bankafschriften over een langere periode op.

Artikel 3:19: Vaststelling van het vermogen

In artikel 3:19 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).

Artikel 3:20: Heronderzoeken

Het college voert periodiek heronderzoeken uit. De frequentie van de heronderzoeken is afhankelijk van het risicoprofiel van de belanghebbende. Het college bepaalt het risicoprofiel met behulp van het programma SZeebra. De periodiciteit van de heronderzoeken varieert van 12 tot 60 maanden, en is afhankelijk van het risico op regelovertreding, zoals dat blijkt uit het risicoprofiel.

Artikel 3:21 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. Het college mag het begrip 'onverwijld uit eigen beweging' zo hanteren dat duidelijk is dat de belanghebbende de informatie meldt via een wijzigingsformulier of inkomstenformulier.

De gemeente Oisterwijk gebruikt, net als veel andere gemeenten, geen maandelijks inkomstenverklaring, maar een wijzigingsformulier dat belanghebbende moet insturen als er relevante gegevens wijzigen. Enkel de cliënten met inkomsten ontvangen maandelijks een inkomstenverklaring. De regels die gesteld zijn in artikel 3:19 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.

Paragraaf 3.4: Beëindigingsonderzoek

Ook bij beëindiging van de uitkering doet het college onderzoek naar de rechtmatigheid en wel over de voorliggende periode. Dit gebeurt in het beëindigingsonderzoek.

Artikel 3:22 Beëindigingsonderzoek

Zodra duidelijk is dat het recht op uitkering eindigt, start het college het beëindigingsonderzoek. Dit onderzoek rondt het college binnen zes maanden af. Bij het beëindigingsonderzoek gaat het college na of de betaling van de uitkering steeds rechtmatig is gebeurd, en of de belanghebbende nog bijstand moet terugbetalen, dan wel nog bijstand (of vakantiegeld) tegoed heeft. Keert de belanghebbende, hangende het beëindigingsonderzoek, terug in de uitkering, dan neemt het college het beëindigingsonderzoek mee in de behandeling van de nieuwe aanvraag.

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. Daarnaast legt het college een schriftelijke waarschuwing op, als de inlichtingenplicht te laat, maar nog wel binnen 60 dagen uit eigen beweging is nagekomen. 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.

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. Als de inlichtingenplicht opzettelijk is overtreden, legt het college de minimale boete van € 150,00 op. Behoudens verminderde verwijtbaarheid, volstaat het college in alle overige situaties met een boete van € 40,00. Als sprake is van verminderde verwijtbaarheid, volstaat het college met een schriftelijk waarschuwing. Als het college een boete oplegt, dient zij de evenredigheid te beoordelen. Het college verlaagt de boete als dit vanwege bijzondere omstandigheden noodzakelijk is door de vaststelling van een evenredige bestuurlijke boete. Toepassing hiervan zal in de praktijk zelden voorkomen, omdat met dit artikel al voldoende rekening is gehouden met de omstandigheden waaronder de overtreding is begaan en de financiële omstandigheden van belanghebbende.

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 Verzamelerordering.

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 en vierde lid van de Verzamelerordering in acht. Artikel 17, tweede lid van de verzamelerordering 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 Verzamelerordering 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 vermogenoverschot.

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 agressieprotocol in werking treedt, wanneer een klant zich schuldig maakt aan ernstige - agressieve - gedragingen. Op grond van het agressieprotocol 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 agressieprotocol 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. In het geval 4:6 Awb van toepassing is mag niet zonder meer worden afgewezen in het geval van een herhaaldelijk verzoek tot herziening. Als art 4:5 Awb van toepassing is, dan is geen limiet mogelijk met betrekking tot het verzoek tot herziening.

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 'voorwaardelijk 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 dan 60 dagen nadat de wijziging doorgegeven had moeten zijn, 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.

In overeenstemming met artikel 2 Boetebesluit Socialezekerheidswetten rondt het college de bestuurlijke boete naar boven af op een veelvoud van € 10,00. Omdat de boete nooit hoger is vast te

stellen dan het ontstane benadelingsbedrag, rondt het college de boete af op een veelvoud van € 10,00 naar beneden als er sprake is van opzettelijk handelen of opzettelijk niet nakomen van de inlichtingenplicht.

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.

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 01-01-2020: € 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.

Paragraaf 4.3.3: Aangifte bij het Openbaar Ministerie

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 handhavingsplan.

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 inkomstenformulier. 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 36 maanden, dan wel 60 maanden, afhankelijk van het risicoprofiel.

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 Oisterwijk 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 Oisterwijk een signaal. Dit signaal is dan aanleiding om een onderzoek in te stellen.

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 steeds gebruik maakt van haar bevoegdheid om over te gaan tot verhaal van bijstand. De inhoud van het artikel spreekt voor zich.

Artikel 6:2: Dringende redenen

Dringende redenen kan voor het college reden 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 Oisterwijk 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. De wet geeft wel een aantal gevallen waarin het college - ondanks het feit dat de inlichtingenplicht is geschonden - toch kan afzien van invordering. Deze gevallen zijn opgenomen in het tweede lid en ze zijn ontleend aan artikel 58, zevende en achtste lid, PW.

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 Oisterwijk 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 de Gemeente Oisterwijk 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) van de gemeente Oisterwijk, 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 6:8: Bruterij

Dit artikel spreekt voor zich.

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 tweede 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 terug 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 tot stand te komen. De organisatie dient lid te zijn van de Nederlandse Vereniging voor Volkskrediet (NVVK).

Artikel 6:11: Terugbetaling van leenbijstand

Als het college bijstand heeft verstrekt in de vorm van een geldlening, moet de klant de lening volledig terugbetalen. Een uitzondering staat beschreven in het tweede lid. De uitzondering handelt over leenbijstand die het college heeft verstrekt voor duurzame gebruiksgoederen. De belanghebbende kan na 36 maanden kwijtschelding van de restsom krijgen, als hij zich aan de terugbetalingsverplichtingen heeft gehouden. De betalingscapaciteit staat ook beschreven in het tweede lid. Er is geen kwijtschelding mogelijk als leenbijstand is verstrekt omdat sprake is geweest van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid. De hoogte van de aflossing is in het geval van tekortschietend besef ook hoger vastgesteld dan bij verstrekking van leenbijstand voor duurzame gebruiksgoederen. Dit is te rechtvaardigen omdat de klant bij tekortschietend besef van verantwoordelijkheid een beroep op bijstand doet, terwijl dit eigenlijk niet nodig zou zijn geweest.

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.

Artikel 6:13 Verjaring en stuiting

Artikel 4:105 Awb regelt de stuiting: de handeling die de lopende verjaringstermijn afbreekt. Het artikel kent twee gronden voor stuiting (die gelijk zijn aan artikel 3:316 en 3:318 uit het BW): het instellen van een daad van rechtsvervolging (lid 1) of de erkenning van het recht van de schuldeiser (lid 2). Daarnaast kan een bestuursorgaan de vordering stuiten middels een aanmaning, een beschikking tot verrekening, een dwangbevel of een daad van tenuitvoerlegging van een dwangbevel, art. 4:106 Awb. Middels deze handelingen moet het bestuursorgaan de bedoeling om alsnog tot invordering over te gaan duidelijk tot uitdrukking hebben gebracht. Om dit te bereiken, moet het stuitingsbericht voldoende helder, specifiek en inzichtelijk zijn. Er moet vermeld worden op welke vordering de stuiting betrekking heeft en er moet een overzicht van het openstaande bedrag worden gegeven waarin eventuele reeds gedane aflossingen en verrekeningen inzichtelijk worden gemaakt. Nadat de verjaring is gestuit, begint een nieuwe verjaringstermijn te lopen met aanvang van de volgende dag. De nieuwe verjaringstermijn is gelijk aan de oorspronkelijke, maar niet langer dan vijf jaar.

Artikel 6:14 Frequentie heronderzoeken reguliere debiteuren

In dit artikel is de frequentie van heronderzoeken opgenomen met betrekking tot de reguliere debiteuren.

Paragraaf 6.4: Verhaal

Artikel 6:15: 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 steeds gebruik. In het eerste lid is opgenomen dat het college de kosten van bijstand kan verhalen op:

- de ex-partner;
- de ouders van minderjarige kinderen;
- ouders van jong meerderjarigen tot 21 jaar;
- degene aan wie de klant een schenking heeft gedaan, waardoor de klant eerder een beroep op bijstand doet;
- de nalatenschap.

Daarnaast kan het college overgaan tot het verhalen van bijstand als er een vordering is ontstaan wegens toepassing van de Wet op de Lijkbezorging.

Artikel 6:16: 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.

Artikel 6:17: Vaststelling verhaalsbijdrage

Als de rechter een onderhoudsbijdrage of alimentatie heeft vastgesteld, en de onderhoudsplichtige betaalt de alimentatie niet, dan verhaalt het college de kosten van bijstand zoals opgenomen in de uitspraak van de rechter. Ontbreekt een rechterlijke uitspraak, dan onderzoekt het college aan de hand van gegevens uit digitale bestandskoppelingen, of verhaal van bijstand op de onderhoudsplichtige mogelijk is. Blijkt uit de gegevens van de digitale bestandskoppelingen, dat de onderhoudsplichtige geen draagkracht in het inkomen heeft om een onderhoudsbijdrage te betalen, dan ziet het college af van verhaal. Blijkt echter dat de onderhoudsplichtige wel draagkracht heeft in het inkomen, dan dragen we het dossier over aan de gemeente Tilburg. De gemeente Tilburg voert

namens de gemeente Oisterwijk de verhaalszaken uit. Hierbij volgt de gemeente Tilburg de regels zoals opgenomen in artikel 6:15.

Artikel 6:18: Debiteuren heronderzoek verhaal

Dit artikel spreekt voor zich.

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.

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 inspant 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 (taalcursussen).

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 Oisterwijk 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

Geen nadere toelichting

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 9:2: Overgangsrecht

Deze bepaling is ingevoegd om te voorkomen dat een belanghebbende, die een voorziening heeft toegekend gekregen op grond van een van de in art. 9:1 ingetrokken beleidsregels, deze niet meer zou kunnen voortzetten als gevolg van beleidswijzigingen in het Verzamelbesluit 2020. 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 buren, 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 / vervolgggesprek

Datum meting:

NAW-gegevens/geboortedatum/BSN-nummer

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

Tredebepaling:

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 vervolgggesprek 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*