

BELEIDSREGELS RE-INTEGRATIE EN TEGENPRESTATIE HILVERSUM 2021

Het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hilversum;

Gelet op:

- de artikelen 8a, 10d en 31, tweede lid, onderdelen j en n, van de Participatiewet;
- de artikelen 8, derde lid, en 34 van de IOAW;
- de artikelen 8, derde lid, en 34 van de IOAZ;
- hoofdstuk 2 van de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2021; en
- artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht (titel 4.3)

besluit vast te stellen de navolgende

BELEIDSREGELS RE-INTEGRATIE EN TEGENPRESATIE HILVERSUM 2021

Vastgesteld in de collegevergadering d.d. 8 december 2020

Datum inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking per 1 april 2021.

De navolgende beleidsregels worden ingetrokken met ingang van 1 april 2021:

Beleidsregels Re-integratie en tegenprestatie Hilversum 2016

Kader

De wetgever heeft gemeenten opgedragen bij verordening regels te stellen over de arbeidsinschakeling en de tegenprestatie (art. 8a PW). De gemeenteraad van Hilversum heeft hieraan gehoor gegeven door het vaststellen van de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2021. Deze beleidsregels zijn een nadere uitwerking van hoofdstuk 2 van de betreffende verordening.

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2021 en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - a. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hilversum;
 - b. succesvolle uitstroom: een periode van bijstandsonafhankelijkheid van ten minste 6 aaneengesloten maanden;
 - c. uitkering: algemene bijstand, een IOAW-uitkering of een IOAZ-uitkering;
 - d. PW: Participatiewet;
 - e. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - f. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - g. verordening: Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2021.

Artikel 2. Inkomstenvrijlating

De belanghebbende die een uitkering ontvangt en arbeid in deeltijd heeft of heeft aanvaard, heeft gedurende een periode van zes maanden recht op vrijlating van inkomsten als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel n van de PW, artikel 8, derde lid, van de IOAW en artikel 8, derde lid, van de IOAZ. Maanden waarin geen inkomsten als bedoeld in de vorige zin worden ontvangen, tellen niet mee voor het bepalen van de periode van zes maanden. In geval de belanghebbende na een periode van succesvolle uitstroom, zoals bedoeld in artikel 1 lid 2 aanhef en onder sub b van deze beleidsregels, weer een beroep moet doen op bijstand geldt de inkomstenvrijlating opnieuw.

Artikel 3. Reiskostenvergoeding na werkaanvaarding

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

Artikel 4. Additionele kosten bij loonkostensubsidie

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

3. Het recht op vergoeding wordt op aanvraag vastgesteld.

Artikel 5. Overige onkostenvergoedingen

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

Artikel 6. Nazorg bij werkaanvaarding

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

Artikel 7. Opleggen tegenprestatie

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

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

Artikel 8. Omvang en invulling tegenprestatie

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

Artikel 9. Intrekken beleidsregels

De volgende beleidsregels worden ingetrokken:

- Beleidsregels Re-integratie en tegenprestatie Hilversum 2016.

Artikel 10. Inwerkingtreding beleidsregels en citeertitel

Deze beleidsregels treden in werking met ingang 1 april 2021.

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels Re-integratie en tegenprestatie Hilversum 2021.

Aldus vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hilversum op
8 december 2020

De secretaris,

D. Emmer

De burgemeester,

P.J. Broertjes

Toelichting

Algemeen

Aan de opdracht van de wetgever om regels te stellen met betrekking tot de arbeidsinschakeling en de tegenprestatie, is uitvoering gegeven door het vaststellen van de Verzamelverordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2021. In Hoofdstuk 2 zijn de betreffende regels opgenomen. Kenmerkend voor dit hoofdstuk is, dat het college de bevoegdheid krijgt om besluiten te nemen die bijdragen aan de arbeidsinschakeling dan wel het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten.

Uit een oogpunt van rechtszekerheid én om de uitvoerende ambtenaren houvast te geven, heeft het college op een aantal onderdelen beleidsregels vastgesteld.

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

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

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

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

Artikel 2. Inkomstenvrijlating

Inkomsten uit arbeid tot 25 procent van deze inkomsten, met een maximum van € 215,00 per maand (1-1-2020), worden voor een persoon die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt en algemene bijstand ontvangt, gedurende ten hoogste zes maanden niet tot de middelen gerekend als dat dit naar het oordeel van het college moet bijdragen aan zijn arbeidsinschakeling (art. 31, tweede lid, onderdeel n, PW). Vergelijkbare bepalingen zijn opgenomen in de IOAW (art. 8, derde lid) en IOAZ (art. 8, derde lid).

Als uitgangspunt is reeds eerder bepaald, dat inkomsten uit deeltijdarbeid zondermeer bijdragen aan de arbeidsinschakeling. Een afzonderlijke toets op de noodzaak van een inkomstenvrijlating is daarom niet aan de orde. Gelet op het doel van de inkomstenvrijlating, namelijk een prikkel om zelfstandig in de kosten van het bestaan te voorzien, heeft het college ervoor gekozen om de inkomstenvrijlating automatisch toe te kennen per uitkeringsgerechtigde en per bijstandsperiode. In geval van een nieuw recht op algemene bijstand na succesvolle uitstroom wordt de

inkomstenvrijlating van artikel 31 lid 2 onderdeel n PW wederom toegepast. Met succesvolle uitstroom wordt bedoeld een periode van bijstandsonafhankelijkheid van 6 (aaneengesloten) maanden. Succesvolle uitstroom geldt als drempel voor een nieuw recht.

Artikel 3. Reiskostenvergoeding na werkaanvaarding

Belanghebbenden die uit de bijstand stromen in verband met werkaanvaarding kunnen te maken krijgen met (hoge) reiskosten. Als uitgangspunt geldt dat werken lonend moet zijn. Daarom is besloten deze reiskosten onder bepaalde voorwaarden, voor een kortere periode, te vergoeden. Het moet dan uiteraard gaan om situaties dat een werkgever die kosten niet vergoedt. Dat blijkt meestal uit de cao of de individuele arbeidsovereenkomst. Heeft de belanghebbende recht op reiskostenvergoeding van de werkgever, dan is er geen recht op vergoeding door het college, ook niet als de vergoeding van de werkgever niet alle kosten dekt.

De vergoeding is beperkt tot huishoudens die door werkaanvaarding een inkomen ontvangen van maximaal 110% van de toepasselijke bijstandsnorm.

De vergoeding is in tijd beperkt tot de duur van de dienstbetrekking, maar maximaal 6 maanden. Dit geeft de belanghebbende de mogelijkheid om te wennen aan de nieuwe situatie, andere manieren van reizen te verkennen (carpoolen bijv.) of (indien mogelijk) iets te regelen met de werkgever.

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

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

Artikel 4. Additionele kosten bij loonkostensubsidie

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

Uitgangspunt hierbij is, dat als er elders een voorziening beschikbaar is, de gemeente geen vergoeding verstrekt. In sommige gevallen kan van het UWV een compensatie worden verkregen. Dan gaat deze voor. Dat doet zich bijvoorbeeld voor bij samenloop van bijstand en een UWV uitkering en bij meeneembare werkplekaanpassingen (leesloep e.d.). Is dat niet het geval dan kan de werkgever in aanmerking komen voor een vergoeding voor de extra kosten die hij maakt. Feitelijk noodzakelijke kosten kunnen worden vergoed volgens het principe ‘goedkoopst adequaat’. Het is aan de werkgever om dit aannemelijk te maken.

Artikel 5. Overige onkostenvergoedingen

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

Artikel 6. Nazorg bij werkaanvaarding

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

Artikel 7. Opleggen tegenprestatie

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

Artikel 8. Omvang en invulling tegenprestatie

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

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

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

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

Artikel 9. Intrekken beleidsregels

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 10. Inwerkingtreding beleidsregels en citeertitel

Met deze beleidsregels geeft het college invulling aan enkele aan hem toegekende bevoegdheden. Op grond van artikel 3:40 Algemene wet bestuursrecht (Awb) treden beleidsregels in werking per de dag volgend op de dag dat ze bekend zijn gemaakt. Omdat de onderliggende 'Verzamelerordening inkomensvoorzieningen Hilversum 2021' op 1 april 2021 in werking treedt, sluit de inwerkingtreding van deze beleidsregels hierop aan.