

## Bekendmaking vaststelling beleid

Burgemeester en wethouders van Heemskerk maken bekend de Beleidsregels maatregelen Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heemskerk 2015, 1e wijziging vast te stellen

De nieuwe beleidsregel treedt in werking op 20 april 2015.

Vanaf 20 april 2015 ligt de nieuwe beleidsregel gedurende zes weken ter inzage in het gemeentehuis. Deze kan ook worden ingezien op [www.heemskerk.nl/verordeningen](http://www.heemskerk.nl/verordeningen).

Nadere inlichtingen: bureau Strategie en beleid, telefoonnummer 14 0251 of via deze website.

## Geconsolideerde tekst van de regeling:

### Artikel 1. Begripsomschrijving

In deze beleidsregels worden dezelfde begripsomschrijvingen gehanteerd als in de vigerende maatregelenverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heemskerk 2015.

### Artikel 2. Doelstelling (beleidsregel)

Het niet voldoen aan de door het college opgelegde verplichtingen of het verwijtbaar handelen of nalaten van de belanghebbende wordt, met inachtneming van de bepalingen van de verordening, beoordeeld aan de hand van de volgende stappen:

1. De ernst van het feit

Dit is de feitelijke constatering door het college van het verwijtbare gedrag van de belanghebbende.

2. De mate van verwijtbaarheid

In deze fase wordt door het college beoordeeld in welke mate belanghebbende het niet nakomen van verplichtingen of diens handelen of nalaten kan worden verweten.

3. De omstandigheden van persoon en gezin / dringende redenen

De derde stap is dat het college beoordeelt of er sprake is van dringende redenen om van een volgens a en b op te leggen maatregel af te zien of deze te matigen.

### Artikel 3. Maximering

Als het recht op uitkering over de maand waarover de maatregel wordt toegepast minder bedraagt dan de hoogte van de verlaging, blijft de verlaging beperkt tot de hoogte van dat recht.

### Artikel 4. Meewerken aan plan van aanpak

Onder meewerken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak, zoals gemeenschappelijke regeling IJmond Werkt! die hanteert, wordt een serie van handelingen in tijd verstaan.

### Artikel 5. Hardheidsclausule

In alle gevallen waarin de toepassing van deze beleidsregels een bijzondere hardheid zou betekenen voor de belanghebbende is het college bevoegd om af te wijken van het bepaalde in deze beleidsregels.

## **Artikel 6. Inwerkingtreding**

De beleidsregels treden in werking op 20 april 2015 onder gelijktijdige intrekking van de Beleidsregels maatregelen Participatiewet, IOAW, en IOAZ gemeente Heemskerk 2015.

## **Artikel 7. Citeertitel**

Deze regeling kan aangehaald worden als Beleidsregels maatregelen Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heemskerk 2015, 1<sup>e</sup> wijziging.

## **Toelichting**

### **Algemeen**

Maatregelen zijn gericht op gedragsverandering en niet uitsluitend bedoeld als straf. Om dit doel te bereiken is het belangrijk dat de maatregel zorgvuldig, transparant en in alle redelijkheid wordt opgelegd. Voor belanghebbende dient het duidelijk te zijn waarom de maatregel wordt opgelegd en op welke wijze hij dit had kunnen voorkomen. Slechts dan zal een maatregel ertoe bij kunnen dragen dat de belanghebbende zijn gedrag in de toekomst wijzigt.

### **Artikel 1. Begripsbepalingen**

De beleidsregels betreffen een uitwerking van de vigerende maatregelenverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Heemskerk 2015 en hanteren daarom dezelfde begripsomschrijvingen.

### **Artikel 2. Weging van het gedrag**

De afweging bij het opleggen van een maatregel gebeurt in drie stappen. Eerst wordt geconstateerd welke verplichting is geschonden en welke sanctie daarbij hoort. Vervolgens wordt onderzocht in hoeverre het gedrag belanghebbende verwijtbaar is. Als laatste wordt onderzocht of er sprake is van dringende redenen die maken dat het opleggen van een maatregel onwenselijk is. Hieronder volgt een toelichting per stap.

#### **1. Ernst van het feit**

Zodra iemand zich schuldig maakt aan verwijtbaar gedrag moet nagegaan worden wat er precies is gebeurd. Het verwijtbare gedrag kan betrekking hebben op het niet nakomen van de arbeidsverplichtingen, de overige verplichtingen of op het verwijtbaar handelen of nalaten van de belanghebbende. In het laatste geval is er sprake van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan.

Aan de verwijtbare gedragingen van de belanghebbende koppelen de Participatiewet en de verordening een maatregelcategorie. De maatregelen in de verordening die betrekking hebben op het niet nakomen van (arbeids)verplichtingen behoren tot drie categorieën. Aan elke categorie hangt, afhankelijk van de ernst van de gedraging, een maatregel van 10, 20 of 100 procent van de voor een belanghebbende geldende bijstandsnorm (artikel 7 t/m 9 van de verordening).

Als er sprake is van tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan, dan wordt de hoogte van de maatregel bepaald aan de hand van het benadelingsbedrag (artikel 12 van de verordening).

## 2. De mate van verwijtbaarheid

Zodra duidelijk is tot welke categorie de maatregel behoort moet bekeken worden in hoeverre de gedraging aan belanghebbende te wijten is. Deze afweging kan leiden tot een verhoging of verlaging van het onder a. bedoelde percentage. Bij het ontbreken van verwijtbaarheid ziet het college af van het opleggen van een maatregel (artikel 18, lid 9 van de wet en artikel 4, eerste lid, onder a, van de verordening). Een dergelijk besluit telt niet mee bij de vraag of er sprake is van recidive (artikel 16 van de verordening). Als er sprake is van verminderde verwijtbaarheid, wordt de maatregel gematigd (artikel 4, vijfde lid, van de verordening).

Gedragingen kunnen onder andere in mindere mate verwijtbaar zijn als er sprake is van overmacht, een calamiteit of fysieke, psychische of verstandelijke beperkingen. Het college gaat actief na of hier sprake van is en neemt dit mee in de afweging.

## 3. De omstandigheden van persoon en gezin / dringende redenen

De laatste stap in de afweging betreft de vraag of er dringende redenen zijn om de maatregel niet of lager op te leggen (artikel 18, tiende lid van de wet en artikel 4, tweede lid van de verordening). Dit wordt aan de hand van de individuele omstandigheden beoordeeld. Bij dringende redenen kan gedacht worden aan dreigende huisuitzetting, een schuldsaneringstraject, (mantel)zorgtaken of de fysiek of psychische situatie van belanghebbende. Bij het afzien of matigen ivm dringende redenen telt het besluit wel mee bij de vraag of er sprake is van recidive. Van een besluit tot afzien van het opleggen van een maatregel wegens dringende redenen wordt aan de belanghebbende schriftelijk mededeling gedaan.

Bij bijzondere omstandigheden die tot dringende redenen leiden, kunnen gelegen zijn in maatschappelijk belang (marginalisering van mensen, vergroting schuldenproblematiek, huisuitzetting) en de zorgplicht overheid in relatie tot individuele omstandigheden en kinderen in het gezin. Voor wat betreft het laatste wordt ook verwezen naar verdragen inzake de rechten van ouders en kinderen op een passende sociale en economische bescherming.

## Artikel 3. Maximering

De maatregel bedraagt niet meer dan het volledige bedrag van de uitkering in de maand waarop de maatregel betrekking heeft.

## Artikel 4. Meewerken aan plan van aanpak

Het niet of onvoldoende meewerken aan het plan van aanpak, zoals IJmond Werkt! dat hanteert, is een maatregelwaardige gedraging. Het opstellen van een plan van aanpak maakt immers onderdeel uit van de begeleiding naar werk. In het plan staat beschreven op welke wijze de deelnemer werk wil vinden. De belanghebbende stelt dit plan zelf op onder begeleiding van de werkcoach van IJmond Werkt! en is verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan.

Voor een succesvolle re-integratie is het van cruciaal belang dat de deelnemer goed meewerkt aan het opstellen van het plan, het uitvoeren daarvan en het bijstellen van het plan na evaluatie. Uit deze omschrijving blijkt dat het meewerken aan het plan van aanpak geen enkelvoudige gedraging is maar een serie van handelingen in tijd. Eenmalig niet verschijnen op de training Sterk naar werk bij IJmond Werkt! waar het plan wordt opgesteld valt bijvoorbeeld dus niet onder het niet meewerken aan het plan van aanpak. Dat is echter wel het geval als iemand herhaaldelijk wordt uitgenodigd voor deelname aan de training en niet verschijnt waardoor het plan van aanpak niet opgesteld of uitgevoerd kan worden. In het opleggen van een maatregel

---

voor het niet meewerken aan het plan van aanpak dient daarom het totaal aan gedragingen en het effect daarvan op de uitvoering van het plan van aanpak meegenomen te worden.

**Artikel 5 t/m 7**

Deze artikelen behoeven geen verdere toelichting.