



Nr.

De raad van de gemeente Boarnsterhim,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van
16 maart 2004

gelet op artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet, de artikelen 7, 8 en 10 tweede lid van de Wet werk en bijstand, de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers,

B E S L U I T

vast te stellen de volgende verordening

Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Wet werk en bijstand
- b. uitkeringsgerechtigden: personen met een periodieke uitkering ingevolge de Wet werk en bijstand, de IOAW of de IOAZ;
- c. Anw-ers: personen met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet die ingeschreven zijn bij het CWI;
- d. Nuggers: personen die als werkzoekenden zijn geregistreerd bij het Centrum voor werk en inkomen en die geen uitkeringsgerechtigden zijn;
- e. voorziening: een voorziening bedoeld in artikel 7 eerste lid onder a van de wet, deze verordening en het beleidskader als bedoeld in artikel 3 eerste lid;
- f. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- h. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Boarnsterhim
- i. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Boarnsterhim
- j. Awb: de Algemene wet bestuursrecht;
- k. werknemer: een werknemer als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet waarvoor een werkgever subsidie ontvangt op grond van deze verordening.
- l. arbeidsinschakeling: arbeidsinschakeling zoals bedoeld in artikel 6 b van de wet.
- m. ondersteuning: ondersteuning als bedoel in artikel 7 van de wet.

HOOFDSTUK 2 BELEID EN FINANCIEN

Artikel 2 Opdracht college

1. Het college biedt aan uitkeringsgerechtigden tot 65 jaar, aan Anw-ers en Nuggers alsmede personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen maakt het college een afweging, waarbij gekeken wordt welke ondersteuning of voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van een cliënt, het meest doelmatig is.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en bevordert de beschikbaarheid van voorzieningen die nodig zijn voor het bereiken van het doel van een traject.

Artikel 3 Beleidskader

1. De raad stelt jaarlijks een kader vast, waarin de uitgangspunten worden vastgesteld voor beleid, alsmede de hoogte en wijze van financiering per doelgroep c.q in te zetten voorziening. Bij de vaststelling van dit kader wordt een evenwichtige aanpak als uitgangspunt genomen.
2. De hoogte en wijze van financiering worden vastgelegd in een of meer subsidie- of budgetplafonds. Een ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
3. Het college brengt jaarlijks aan de gemeenteraad verslag uit over de doeltreffendheid en de effecten van het beleid. Dit verslag wordt vormgegeven conform het verslag als bedoeld in artikel 77 van de wet.

Artikel 4 Aanspraak op ondersteuning

1. Uitkeringsgerechtigden, Anw-ers, Nuggers alsmede personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, hebben aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college doet een aanbod dat past binnen de criteria die gesteld zijn in deze verordening, het in artikel 3 genoemde beleidskader en de bestaande uitvoeringsinstructies.

Artikel 5 Verplichtingen van de cliënt

1. Een persoon is verplicht om van een door het college aangeboden voorziening gebruik te maken, tenzij er sprake is van een individuele ontheffing.
2. De persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen, deze verordening, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
3. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, dan kan het college de uitkering verlagen conform hetgeen hierover is bepaald in de maatregelenverordening.
4. Indien de persoon, niet zijnde een uitkeringsgerechtigde, die gebruik maakt van een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, kan het college de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

Artikel 6 Sluitende aanpak

1. Elke uitkeringsgerechtigde jonger dan 23 jaar krijgt binnen zes maanden na inschrijving bij het CWI een aanbod voor een voorziening gericht op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het college heeft bepaald dat voor deze persoon een volledige ontheffing van de arbeidsverplichting geldt.

3. Het college kan in individuele gevallen afwijken van het gestelde in het eerste lid.

HOOFDSTUK 3 VOORZIENINGEN

Artikel 7 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. In het beleidskader als bedoeld in artikel 3 wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden alsmede de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college kan een voorziening beëindigen:
 - a. indien de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichtingen als bedoeld in de wet en de maatregelenverordening niet nakomt;
 - b. indien de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van de wet;
 - c. indien de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt;
 - d. indien naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.
3. In uitvoeringsinstructies kan het college ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in de artikel 8 tot en met 14, met inachtneming van hetgeen daarover in het beleidskader is bepaalde, nadere regels stellen. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
 - c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of – vaststelling;
 - d. de aanvraag, van en de besluitvorming over subsidies en premies;
 - e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
 - f. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

Artikel 8 Werken met behoud van uitkering

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een werkstage aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Deze werkstage duurt maximaal drie maanden met in bijzondere gevallen een mogelijkheid tot eenmalige verlenging van drie maanden.
4. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst worden tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 9 Sociale activering

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde als onderdeel van een reïntegratietraject activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement.

Artikel 10 Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.

2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.
3. De inlenende organisatie betaalt voor de te verrichten werkzaamheden een door het college vastgestelde inleenvergoeding.
4. Een werknemer wordt alleen geplaatst indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. Met het reïntegratiebedrijf worden schriftelijke afspraken gemaakt over de van toepassing zijnde rechtspositie.
6. Een detacheringbaan duurt maximaal 12 maanden.

Artikel 11 Loonkostensubsidie

1. Het college kan subsidie verstrekken aan een werkgever die met een persoon bedoeld in artikel 1 lid b, een arbeidsovereenkomst van minimaal een half jaar sluit gericht op arbeidsinschakeling;
2. Een loonkostensubsidie wordt in beginsel voor 12 maanden verstrekt, met in individuele gevallen de mogelijkheid tot verlenging van maximaal 6 maanden.
3. Bij uitvoeringsbesluit stelt het college regels ten aanzien van de hoogte van de subsidie, uitbetaling en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.
4. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
5. Uitvoering van dit artikel lid kan uitbesteed worden aan een reïntegratiebedrijf.

Artikel 12 Scholing

1. Het college kan personen als bedoeld in artikel 1, lid b, c en d een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college stelt bij uitvoeringsbesluit regels ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximale kosten.

Artikel 13 Inkomstenvrijlating

De uitkeringsgerechtigde ouder dan 23 jaar die arbeid in deeltijd aanvaardt, waarmee een inkomen wordt verworven dat minder bedraagt dan de voor de uitkeringsgerechtigde van toepassing zijnde norm, vindt gedurende maximaal zes maanden vrijlating van inkomsten uit arbeid plaats zoals bedoeld in artikel 31 tweede lid onder o van de wet waarbij het percentage wordt bepaald op 25% en het maximumbedrag wordt bepaald op € 163.

Artikel 14 Premies

1. Het college kan eenmaal per jaar aan uitkeringsgerechtigden ouder dan 23 jaar een stimuleringspremie toekennen zoals bedoeld in artikel 31, lid 2 sub j.
2. Deze premie wordt verstrekt in de volgende gevallen:
 - a. Het aanvaarden en verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde gesubsidieerde arbeid en deeltijdarbeid;
 - b. Het aanvaarden en verrichten van deeltijdarbeid door personen die wegens belemmeringen niet in staat tot duurzame arbeidsinschakeling;
 - c. Het aanvaarden en verrichten van gesubsidieerde arbeid, als bedoeld in artikel 10 of 11.
 - d. Het succesvol deelnemen aan sociale activering als voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 9.
 - e. Het met goed gevolg afronden van scholing, als bedoeld in artikel 12.
3. Het college stelt bij uitvoeringsbesluit regels over de exacte voorwaarden, wijze

van aanvragen, de hoogte van de premies en samenloop van premies.

Artikel 15 Overige vergoedingen

Het college stelt via uitvoeringsinstructies vast wat aan vergoedingen wordt verstrekt voor kosten die gemaakt moeten worden in het kader van het afgesproken traject, maar zal in principe de diverse kosten voor activiteiten die bijdragen aan de arbeidsinschakeling vergoeden

HOOFDSTUK 4 SLOTBEPALINGEN

Artikel 16 Citeertitel en inwerkingtreding

1. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet beslist het college.
2. Deze verordening kan worden aangehaald als "Reïntegratieverordening wet Werk en Bijstand".
3. Deze verordening treedt in werking op 1 juni 2004.
4. Het college is belast met de uitvoering van het bepaalde in deze verordening.

Aldus vastgesteld in de raadsvergadering van 18 mei 2004

de voorzitter,

de griffier,

Y. Dijkstra

M. Frensel

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1 Begripsbepalingen

Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen uit de Wet werk en bijstand.

Artikel 2 Opdracht college

In het eerste lid is de opdracht aan het college vormgegeven volgens artikel 7 van de wet. Door middel van een verwijzing in artikel 10 WWB naar artikel 40, eerste lid van de wet is de doelgroep verder beperkt tot die personen die ook daadwerkelijk inwoners van de gemeente zijn. Hoewel een cliënt aanspraak kan maken op ondersteuning is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de cliënt dat het liefst zou zien.

Het tweede en derde lid is een vertaling van de opdracht uit de wet dat de gemeente evenwichtige aandacht aan de diverse doelgroepen moet besteden en dat er rekening moet worden gehouden met de combinatie arbeid en zorg. Het geeft het college de specifieke

opdracht een zodanig aanbod van voorzieningen te realiseren, dat zoveel mogelijk personen ondersteund kunnen worden. In het beleidskader worden de uitgangspunten hiervoor jaarlijks vastgesteld, zowel inhoudelijk als financieel.

De reïntegratiebedrijven die worden ingeschakeld om de cliënten te ondersteunen bij de arbeidsinschakeling zijn gebonden aan de door ons opgestelde geschiktheids- en kwaliteitseisen. Het gaat hierom zaken als de dienstverlening, de prijs, het plaatsingspercentage en in het verleden behaalde resultaten.

Eén van de belangrijkste uitgangspunten voor de inkoop van reïntegratietrajecten is dat de cliënt in sterke mate betrokken wordt bij de beslissingen rond zijn reïntegratie. Een succesvolle reïntegratie staat of valt immers met de motivatie van een cliënt. Individueel maatwerk en het streven naar een zo groot mogelijke keuzevrijheid voor de cliënt staan voorop. De cliënt kan die keuze maken, omdat er met meerdere reïntegratiebedrijven een contract is afgesloten. De consulent van de afdeling Sociale Zaken is de aangewezen persoon om de cliënt tijdens dit keuzeproses te informeren over de mogelijkheden van de verschillende reïntegratiebedrijven. Het is aan dezelfde consulent om te bepalen of de cliënt inderdaad gebaat is bij een bepaald traject van een reïntegratiebedrijf.

Binnen de geboden ondersteuning kunnen verschillende voorzieningen worden ingezet (zie toelichting vanaf artikel 8). Voor sommige cliënten moeten eerst de randvoorwaarden om aan een traject te kunnen beginnen ingevuld worden bijvoorbeeld de kinderopvang, een schuldregeling en/of scholing. Het is zaak dat de gemeente dit goed in beeld krijgt en hier adequaat op inspeelt.

De uiteindelijke afspraken worden vastgelegd in een trajectplan. Over het algemeen bestaat een traject uit de volgende onderdelen: een intakegesprek, een diagnostische fase, aanbodversterking (bijvoorbeeld scholing), bemiddeling, plaatsingsondersteuning en nazorg. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inhoud van het traject ligt bij het college. Onze gemeente werkt volgens het principe van "no cure- less pay". Dat betekent dat reïntegratiebedrijven gestimuleerd worden zoveel mogelijk cliënten aan een passende werkplek te helpen. Het uitgangspunt is 100% financiering voor het doorlopen van een traject wat vervolgens resulteert in een succesvolle plaatsing (de cliënt is na zes maanden na de plaatsing nog steeds aan het werk). Bij sociale activering wordt onder een succesvol resultaat verstaan: "een vooraf geformuleerd en met de consulent van de gemeente overeengekomen resultaat afgemeten aan de zogenaamde Radar-methodiek".

Artikel 3 Beleidskader

De gemeente kan, om de financiële risico's zoveel mogelijk inzichtelijk te houden, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit gaan wij doen door een jaarlijks vast te stellen beleidskader met subsidieplafonds. De vastgestelde subsidieplafonds worden overeenkomstig artikel 4:27 lid 1 Awb bekendgemaakt voor de periode waarvoor deze gelden. Indien een plafond bereikt wordt dient een aanvullend raadsbesluit genomen te worden om nieuwe trajecten mogelijk te maken. De WWB geeft verder aan dat het college elk jaar een voorlopig en een definitief verslag over de uitvoering (VODU) naar het rijk zendt. Deze verslagen moeten tevens een verklaring van de gemeenteraad bevatten. Daarom is er expliciet voor gekozen dat er een verantwoordingsverslag aan de raad moet worden gezonden. Het ligt voor de hand dat bij de vormgeving van het verslag op grond van deze verordening wordt aangesloten bij de inhoud van het VODU.

Artikel 4 Aanspraak op ondersteuning

De wet stelt niet zo expliciet dat de aanspraak op voorzieningen in de verordening geregeld moet worden. Immers, het is ook al in de WWB zelf geregeld. Uit het oogpunt van kenbaarheid en consistentie is ervoor gekozen een algemene bepaling over de aanspraak op te nemen (eerste lid). In het tweede lid wordt de koppeling gelegd tussen de algemene

aanspraak van de cliënt en de criteria die gehanteerd worden bij het aanbieden van voorzieningen. Deze algemene aanspraak op ondersteuning wordt ook opgenomen in de beschikking WWB die aan de cliënten wordt verstuurd. Specifieke afspraken worden zoals bij de toelichting bij artikel 2 al is genoemd vastgelegd in een trajectplan.

Artikel 5 Verplichtingen van de cliënt

In de wet is aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering. In het eerste en tweede lid zijn deze verplichtingen conform de wet geformuleerd. In de bijstandswet bestond de mogelijkheid om categorieën uitkeringsgerechtigden te ontheffen van bepaalde verplichtingen, bijvoorbeeld de categorie alleenstaande ouders met kinderen jonger dan vijf jaar. Onder de WWB is het uitgangpunt dat iedereen in beginsel beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Het gaat hier om algemeen geaccepteerde arbeid. In tegenstelling tot het begrip passende arbeid onder de bijstandswet speelt opleidingsniveau en/of beroepsverleden bij dit nieuwe begrip geen rol. Algemene grenzen van wat "algemeen geaccepteerd" is zijn in eerste instantie niet te vinden in de WWB. Illegale arbeid en arbeid tegen een loon dat lager is dan het wettelijk minimum is niet algemeen geaccepteerd. Alleen indien er dringende reden aanwezig zijn mag de gemeente iemand tijdelijk ontheffen van de arbeidsplicht. Zorgtaken kunnen als dringende redenen worden aangemerkt. Indien de tijdelijke ontheffing een alleenstaande ouder betreft maakt het college in het bijzonder een afweging tussen het belang van arbeidsinschakeling en de invulling die de ouder wenst te geven aan de zorgplicht. Met name bij jonge kinderen tot 5 jaar of gehandicapte kinderen tot 18 jaar dient de invulling van deze zorgplicht zwaar te wegen. De plicht om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar slechts nadat het college zich genoegzaam heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van betrokkenen. Dit impliceert overigens geen recht op kinderopvang. Tijdens de behandeling van het wetsvoorstel is uitdrukkelijk aan de orde geweest dat de ouder ook zelf een zekere verantwoordelijkheid draagt voor het organiseren van kinderopvang. Dit is ook een belangrijk uitgangpunt in de toekomstige Wet basisvoorziening kinderopvang.

Voor wat betreft de arbeidsplicht van 57,5 jarigen en ouder kan de gemeente volstaan met een eenmalige beoordeling of er voor deze persoon een arbeidsmarktperspectief bestaat. Indien dit niet aanwezig is kan een vorm van maatschappelijke participatie een alternatief zijn. Eventueel aanwezige belemmeringen om deelname aan arbeid te realiseren kunnen door het aanbieden van voorzieningen worden weggenomen. Er kunnen zich echter situaties voordoen dat ook de inzet hiervan niet toereikend is om de belemmering geheel of gedeeltelijk op te heffen. In deze situaties moet het college de op te leggen verplichtingen aanpassen aan de mogelijkheden die de betrokkenen nog wel heeft. Medische belemmeringen zijn dus als zodanig geen aanleiding tot volledige ontheffing. Het derde lid maakt de verbinding met de maatregelen verordening. Deze verordening regelt het opleggen van een maatregel indien de uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet. Echter, voor personen zonder een uitkering en Anw-ers kan de gemeente de uitkering niet verlagen als maatregel. Daarom is in het vierde lid de mogelijkheid opgenomen dat in die gevallen de gemeente (een deel van) de kosten die gemaakt zijn terug kan vorderen.

Artikel 6 Sluitende aanpak

De Wwv kent een wettelijke sluitende aanpak voor jongeren onder de 23 jaar. Daarnaast bestaan afspraken over een sluitende aanpak voor nieuwe instroom en voor het zittende bestand. De WWB kent geen bepaling over sluitende aanpak. De wetgever gaat ervan uit dat door de systematiek van de wet er in de praktijk de facto een sluitende aanpak ontstaat. Desondanks kan de gemeente van oordeel zijn dat een sluitende aanpak geregeld dient te worden. Wij willen dit toepassen voor de groep jongeren onder de 23 jaar, zodat voorkomen wordt dat deze groep lang aan de zijlijn staat. Het CWI draagt in het eerste half jaar dat

iemand werkloos is de verantwoordelijkheid voor begeleiding naar werk. Pas na dat half jaar is de gemeente officieel aan zet. Als het CWI niet in staat is om de jongere binnen drie maanden aan het werk te helpen bieden wij de jongere een gesubsidieerd dienstverband aan. Deze inzet sluit aan bij het uitgangspunt van de regering dat iedere werkloze jongere binnen een half jaar (weer' aan de slag en/of naar school gaat.

Artikel 7 Algemene bepalingen over voorzieningen

Het eerste lid geeft aan dat de verordening geen uitputtende opsomming van voorzieningen bevat. Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het derde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen. Dit heeft met name tot doel om bij subsidieverstrekking de uitvoering zoveel mogelijk aan het college over te laten.

De bepalingen in het derde lid gelden voor de doelgroep Nuggers. Van deze groep is het niet vanzelfsprekend dat zij op een laag inkomensniveau zitten. Onder de bijstandswet worden nuggers in onze gemeente met een bepaald inkomen uitgesloten van subsidiering. Het vragen van een eigen bijdrage, eventueel gerelateerd aan de hoogte van het inkomen, is ook een optie. Dit is ook met zoveel woorden terug te vinden in de Nota naar aanleiding van het verslag van de wet. Wij kiezen hier niet voor. Onder de bijstandswet zijn de beleidsregels voor Nuggers opgesteld. Deze moeten omgezet worden in de uitvoeringsinstructies voor de WWB.

Artikel 8 Werken met behoud van uitkering (werkstage)

Het eerste lid bevat de algemene bepaling voor het aanbieden van een werkstage. Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat een werkstage beschouwd wordt als een gewone arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Het is daarom verstandig terughoudend te zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is met name van belang om te voorkomen dat de cliënt claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. De werkstage kan twee doelen hebben: het opdoen van specifieke werkervaring (snuffelstage om te zien of het soort werk als passend kan worden beschouwd) maar het kan ook gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie en te wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Het derde lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Het vierde lid geeft aan dat er bij plaatsing geen verdringing plaats vindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het college kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden. In het vijfde lid wordt bepaald dat er voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst (stageovereenkomst) wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, alsmede de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 9 Sociale activering

Als arbeidsinschakeling binnen afzienbare termijn niet tot de mogelijkheden behoort kan een sociaal activeringstraject een eerste alternatief zijn. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling namelijk een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet reïntegratie, maar participatie voorop. De laatste jaren is onze gemeente erin geslaagd om sociale activering als activeringsinstrument structureel in de organisatie in te bedden. Dit allemaal volgens de uitgangspunten van het door de raad vastgestelde beleidsplan sociale activering. Waarin sociale activering onder de bijstandswet als experiment is gestart is het nu in de WWB expliciet opgenomen als reïntegratie- onderdeel. Gezien de strekking van de wet moet de gemeente nu in de financiering onderscheid maken tussen sociale activering als onderdeel van een reïntegratietraject en sociale activering gericht op het voorkomen van sociaal isolement. Deze laatste vorm mag niet meer uit het werkdeel worden bekostigd.

Artikel 10 Detacheringsbanen

De wet houdt de mogelijkheid open om net als in de Wiv personen een dienstverband aan te bieden en op basis van detachering werkervaring op te doen. Gesubsidieerde arbeid op grond van de WWB wordt gezien als algemeen geaccepteerde arbeid, met dien verstande dat het in beginsel geen einddoel is. Iedere uitkeringsgerechtigde kan aanspraak maken op een detacheringsbaan. Hier wordt geen duur van werkloosheid aan verbonden, zoals onder de Wiv in principe wel het geval was (een jaar werkloosheid).

In deze verordening worden de hoofdlijnen vastgelegd waarbinnen deze banen vormgegeven worden. Op die manier krijgt het instrument zijn maximale flexibiliteit.

In onze nieuw op te stellen uitvoeringsinstructies en het aangepaste contract met de uitvoeringsorganisatie worden de nieuwe specifieke afspraken vastgelegd.

Dit artikel is niet van kracht op Wiv-detacheringsbanen die vóór 1 januari 2004 zijn aangegaan en die op grond van artikel 15 van de Invoeringswet WWB ook onder de nieuwe wet hun rechtsgeldigheid behouden. Voor deze banen blijft een aantal artikelen van de Wiv van toepassing en de daarbij behorende rechtspositie. De verordening voor afhandeling van klachten over verdringing en concurrentievervalsing zoals die van kracht was gedurende de Wiv en ID blijft in 2004 vooralsnog bestaan.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van een nieuw dienstverband. Deze wordt alleen aangegaan als de werknemer een dusdanig aantal uren wordt aangesteld dat zijn netto salaris hiermee boven de voor hem/haar geldende bijstandnorm uitkomt. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om een detachering. Onze gemeente heeft de Wiv en ID uitbesteedt en mandateert het werkgeverschap aan een uitvoerings- organisatie (voor 2004 is dat in ieder geval Traject BV, voor de jaren daarop wordt een nieuwe aanbesteding gedaan). De WWB geeft geen regels over het werkgeverschap. Daarom zijn er met inachtneming van de wet aanvullende bepalingen op het Wiv/ID contract opgesteld dat impliceert dat de detacheringen onder de WWB in zijn geheel, inclusief formele werkgeverschap, worden uitbesteed. Daar waar het gaat om de rechtspositie van de nieuwe werknemer worden er afspraken gemaakt met het reïntegratiebedrijf in kwestie.

Tussen het inlenende bedrijf en de werkgever worden zaken geregeld als de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de arbeidsovereenkomst worden de afspraken gemaakt over in ieder geval het salaris, de werktijden en de inhoud van het werk. Het zesde lid regelt dat de detachering van rechtswege na een jaar eindigt. Afhankelijk van het verloop van de detacheringsbaan (maar maximaal na een jaar) kan reguliere uitstroom worden gerealiseerd, doorstroming naar een loonkostensubsidie of terugkeer naar een uitkerings situatie. Ook een Wsw-plaatsing kan een

optie zijn. Vanuit deze sociale werkvoorziening zijn diverse plaatsingen mogelijk van werken in een beschermde omgeving tot begeleid werken in een reguliere baan.

Artikel 11 Loonkostensubsidies

Het instrument loonkostensubsidie gericht op reïntegratie is bekend van de werkervaringsplaatsen uit de Wiw. Onder de WWB is een zelfde constructie mogelijk alleen dan vormvrij. Het doel van een loonkostensubsidie is werkgevers over de streep te trekken een werkloze in dienst te nemen, zodat deze de nodige werkervaring op kan doen, zijn productiviteitswaarde kan verhogen en een overgang naar regulier werk bij de betreffende werkgever mogelijk te maken. De maximale hoogte van de subsidie wordt met uitzondering voor plaatsingen voor mensen die op de wachtlijst staan van de sociale werkvoorziening, vastgesteld op € 6.000, waarmee de gemeente ongeveer eenderde van de kosten draagt en de werkgever tweederde. Bij de detachingsbanen is deze verhouding precies andersom. De hoogte van de loonkostensubsidie is hiermee vergelijkbaar met het bedrag dat wij onder de Wiw-wep aan werkgevers verstrekten.

Bij de inzet van dit instrument dient verder de Europese regelgeving in acht te worden genomen. De Europese richtlijn bepaalt dat bij de loonkostensubsidies in de private sector de subsidie maximaal 50% van de totale loonkosten mag beslaan. Naast de loonkostensubsidie kan de werkgever van de gemeente een aanvullende eenmalige bonus ontvangen indien de onderneming de werknemer aansluitend in vaste dienst aanneemt. De duur van een loonkostensubsidie is in beginsel 12 maanden. Alleen onder bijzondere omstandigheden is een verlenging mogelijk van maximaal zes maanden. Dit is geregeld in het tweede lid.

Indien een werknemer doorstroomt vanuit een detachingsbaan kan de loonkostensubsidie aanvullend worden ingezet. Het totale traject van detachering en loonkostensubsidie voor een werkervaringsplaats kan nooit een langere periode dan twee jaar beslaan.

Ons uitgangspunt is dat gesubsidieerde arbeid maximaal twee jaar duurt. Dit is vastgesteld in het beleidskader WWB. Deze periode komt overeen met de duur van een voormalig Wiw-overeenkomst en wordt als werkervaringperiode in het algemeen als voldoende geacht om het inzicht te hebben in de uitstroomkwaliteiten.

Omdat het accent in de WWB meer dan ooit bij reïntegratie naar regulier werk ligt is gekozen om twee jaar als maximum periode te hanteren en daarop geen verlengingen te geven zoals onder de Wiw wel mogelijk was. Daarnaast zou een verlenging automatisch een contract voor onbepaalde tijd ingevolge de Flexwet opleveren. Indien er voor de werknemer in kwestie na twee jaar geen uitstroom wordt gerealiseerd wordt de overeenkomst beëindigd en volgt een WW-uitkering. Bij eventuele terugkeer in de bijstand wordt de persoonlijke situatie opnieuw beoordeeld.

Artikel 12 Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument, waarbij het moeilijk is vooraf algemene richtlijnen te geven die in de verordening moeten worden opgenomen. Het tweede lid geeft aan dat de scholing zowel aangeboden kan worden als voorziening die door de gemeente ingekocht kan worden, als in de vorm van een subsidie. Dit laatste kan van belang zijn indien de cliënt op eigen initiatief met een vorm van scholing komt die door het college als noodzakelijk wordt geacht, maar die niet bestaat binnen het reguliere scholingsaanbod van de gemeente.

Artikel 13 Inkomstenvrijlating

Onder de WWB is categoriale structurele vrijlating van inkomsten niet meer mogelijk. Alleen de inkomsten van uitkeringsgerechtigden die werk in deeltijd aanvaarden mogen voor een deel vrij worden gelaten voor maximaal 25% van de inkomsten per maand, met een maximum van € 163. Deze inkomsten worden gedurende ten hoogste zes maanden vrijgelaten. Deze vrijlating mag naast de te verstrekken premies onder artikel 14 bestaan. Gezien het eenmalige karakter van deze inkomstenvrijlating stuit dit niet op bezwaren. Aangenomen mag worden dat er namelijk geen nieuw recht op de vrijlating kan ontstaan indien een belanghebbende in het verleden reeds zes maanden recht

heeft gehad op vrijlating. Doel van deze vrijlating is om mensen met een uitkering te stimuleren een deeltijdbaan te accepteren. Hierbij moet dan wel sprake zijn van inkomsten uit arbeid en aanvullende bijstand en wordt alleen toegekend als deze naar het oordeel van de gemeente bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de belang- hebbende.

Artikel 14 Premies

In de WWB is in artikel 31 lid 2 sub j geregeld dat jaarlijks een stimuleringspremie van maximaal € 1.984 kan worden verstrekt. Deze premie is onbelast en telt dus niet mee bij de toepassing van inkomensafhankelijke regelingen. In deze verordening is ervoor gekozen het verstrekken van premies in algemene zin te regelen: de criteria worden omschreven in uitvoeringsinstructies. Ongewenste samenloop van premies moet worden voorkomen. Het voorstel is om qua hoogte van de premies aansluiting te zoeken bij de bestaande (maar onder de WWB vervallen) subsidieverordening Wiw. Qua aanspraak zit het verschil in het feit dat de duur van de werkloosheid geheel wordt losgelaten maar dat er wel in aansluiting op de bepaling uit de WW (39 weken in de plaats van 26 weken) gewerkt moet worden.

Artikel 15 Overige vergoedingen

Het is denkbaar dat de gemeente, ter stimulering van de arbeidsinschakeling, besluit diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen bijvoorbeeld reiskosten, verhuiskosten en/of kosten voor kinderopvang.

Artikel 16 Citeertitel en inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.