

Het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling "Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug (RSD)"

Gezien het voorstel van het Dagelijks Bestuur,
Gelet op het advies van het MT van de RSD,

Gelet op artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet, de artikelen 7 en 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 werkloze werknemers en de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen,

Gelet op de EG-verordening Werkgelegenheidssteun (nr. 2204/2002, Pb EG 2002, L 337/3) en de EG-verordening de minimissteun (nr. 69/2001, Pb EG 2001, L 10/30), alsmede de Beleidsaanbeveling van belang voor het opstellen van de gemeentelijke re-integratieverordeningen in het kader van de Wet Werk en Bijstand (Verzamelcirculaire SZW, 7 april 2004),

Besluit vast te stellen de volgende verordening

Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2007

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Wet werk en bijstand;
- b. de gemeenten: alle aan de gemeenschappelijke regeling Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug deelnemende gemeenten;
- c. het algemeen bestuur: het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug;
- d. het dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de gemeenschappelijke regeling Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug;
- e. uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de Wet werk en bijstand, de IOAW of de IOAZ;
- f. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- g. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- h. Anw-ers: personen met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet die ingeschreven zijn bij de Centrale organisatie werk en inkomen;
- i. Nuggers: personen die als werkzoekenden zijn geregistreerd bij de Centrale organisatie werk en inkomen en die geen uitkeringsgerechtigden zijn;
- j. cliënten: personen tot 65 jaar die op basis van artikel 10 van de wet aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling;
- k. jongeren: uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en Nuggers niet ouder dan 23 jaar;
- l. kind: personen als bedoeld in artikel 4 onder d. van de wet;
- m. re-integratiebedrijf: een organisatie die in opdracht van, of namens de gemeente (een deel van) het re-integratiebeleid uitvoert;
- n. voorziening: een voorziening die het dagelijks bestuur ter beschikking stelt voor het bieden van ondersteuning als bedoeld in artikel 7 eerste lid onder a van de wet;
- o. maatregelenverordening: de verordening als bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel b en artikel 18 van de wet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Opdracht dagelijks bestuur

1. Het dagelijks bestuur biedt aan cliënten ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aan en, voor zover het dagelijks bestuur dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het dagelijks bestuur een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de

- ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de cliënt, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen kan het dagelijks bestuur prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
 4. Het dagelijks bestuur bevordert de beschikbaarheid van voorzieningen voor de opvang van kinderen jonger dan 12 jaar voor cliënten, voor zover die opvang nodig is voor het volgen van een traject waarbij gebruikgemaakt wordt van een voorziening

Artikel 3. Sluitende aanpak

1. Elke jongere krijgt binnen 12 maanden na inschrijving bij de Centrale organisatie werk en inkomen een aanbod voor een voorziening gericht op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het dagelijks bestuur heeft bepaald dat voor deze persoon een volledige ontheffing van de arbeidsverplichting geldt.
3. Het dagelijks bestuur kan in individuele gevallen afwijken van het gestelde in het eerste lid.

Artikel 4. Budget- en subsidieplafonds

Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het dagelijks bestuur ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening

Hoofdstuk 3. Ondersteuning

Artikel 5. Doel van de ondersteuning

Het dagelijks bestuur biedt aan een cliënt ondersteuning bij het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid zodat de cliënt via de kortste weg een regulier baan vindt.

Artikel 6. 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 dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het dagelijks bestuur doet een aanbod dat past binnen de criteria die gesteld zijn in deze verordening en de beleidsnotitie Re-integratie.

Artikel 7. Vorm van ondersteuning

1. Ondersteuning kan geboden worden door het aanbieden van een traject, waarbij voorzieningen worden ingezet, praktische hulp of advies wordt geboden of waarbij doorverwezen wordt naar andere instanties.
2. Bij de inzet van voorzieningen wordt gekozen voor de voorziening die beschikbaar is en adequaat en toereikend is voor het bereiken van het doel.
3. Voorzieningen die gericht zijn op arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

Artikel 8. Onderzoek

Het dagelijks bestuur kan, voordat besloten wordt tot een traject en/of tot de inzet van voorzieningen, een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheden van de cliënt en naar de geschiktheid van de voorzieningen of andere vormen van begeleiding in zijn of haar individuele situatie.

Artikel 9. Verplichtingen van de cliënt

1. Een persoon die door het dagelijks bestuur een voorziening wordt aangeboden is verplicht hiervan gebruik te maken.
2. De persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden aan de volgende verplichtingen:
 - a. Inschrijven bij het CWI, dan wel de inschrijving tijdig verlengen;
 - b. Het verstrekken van inlichtingen aan het dagelijks bestuur volgens artikel 17 van de wet, die nodig zijn voor het bepalen van een geschikt traject en/of een geschikte voorziening;
 - c. Het meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden van arbeidsinschakeling;

- d. Het voldoen aan een oproep om in verband met de arbeidsinschakeling op een aangegeven plaats en tijd te verschijnen;
 - e. Het ondertekenen van een trajectplan of plan van aanpak dat gericht is op het vergroten van de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling;
 - f. Het naar vermogen uitvoering geven aan de verschillende onderdelen van het traject;
 - g. Het naar vermogen trachten arbeid in dienstbetrekking te bemachtigen;
 - h. Het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, dan kan het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen

Artikel 10. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. In de beleidsnotitie Re-integratie is vastgelegd welke voorzieningen het dagelijks bestuur in ieder geval aanbiedt alsmede de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen:
 - a. indien de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikel 9 van de wet niet nakomt;
 - b. indien de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van de wet, bijvoorbeeld omdat de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waardoor geen gebruik meer wordt gemaakt van deze voorziening;
 - c. indien naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling.
3. Bij uitvoeringsbesluit kan het dagelijks bestuur ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 15 tot en met 19, met inachtneming van hetgeen daarover in de beleidsnotitie Re-integratie is bepaald, nadere regels stellen. Deze regels kunnen 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. het vragen van een eigen bijdrage
 - g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

Afdeling 1. Trajecten gericht op arbeidsinschakeling

Artikel 11. Vormen

1. Het dagelijks bestuur kan aan de cliënt de volgende trajecten als vorm van ondersteuning, als bedoeld onder artikel 7, eerste lid, van deze verordening aanbieden:
 - a. Arbeidstrajecten;
 - b. Trajecten gericht op sociale activering als voorloper van een arbeidstraject.

Artikel 12. Arbeidstraject

1. Het doel van dit traject is zo snel mogelijk de afstand te overbruggen die de belanghebbende naar algemeen geaccepteerde arbeid heeft.
2. Het arbeidstraject heeft een tijdelijk karakter met de duur van maximaal twee jaar.
3. De cliënt behoudt gedurende het arbeidstraject zijn uitkering op grond van de wet, tenzij in deze verordening anders is aangegeven.

Artikel 13. Traject gericht op sociale activering

1. Het dagelijks bestuur kan aan uitkeringsgerechtigden als onderdeel van een re-integratietraject 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.
3. Het doel van dit traject is een eerste stap op weg naar regulier werk te zetten of, als dat doel niet bereikbaar is, een eerste stap naar zelfstandige maatschappelijke participatie.

4. Dit traject wordt ingezet indien een cliënt een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
5. Het traject gericht op sociale activering heeft een tijdelijk karakter met de duur van maximaal een jaar.
6. De cliënt behoudt gedurende het traject gericht op sociale activering zijn uitkering op grond van de wet, tenzij in deze verordening anders is aangegeven.

Afdeling 2. Voorzieningen

Artikel 14. Vormen

Onder de trajecten als bedoeld in artikel 11 tot en met 13 van deze verordening vallen in ieder geval de volgende voorzieningen:

- Doelgroepbepaling;
- Diagnose;
- Sociale activering en zorg;
- Leerwerkstage;
- Proefplaatsing;
- Opstapbaan;
- Scholing;
- Nazorg;
- Work-first;
- Wiw-dienstbetrekking (voormalig verstrekt);
- ID-baan (voormalig verstrekt).

Artikel 15. Leerwerkstages

1. Het dagelijks bestuur kan cliënten een leerwerkstage aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de werkstage is het opdoen van werkervaring en ontwikkelen van vaardigheden in een bepaald vakgebied.
3. Deze leerwerkstage duurt maximaal 6 maanden, waarbij verlenging tot een jaar mogelijk is.
4. Een leerwerkstage kan gecombineerd worden met scholing of training.
5. Het dagelijks bestuur plaatst de cliënt alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
6. In een schriftelijke overeenkomst worden tenminste vastgelegd het doel van de leerwerkstage, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 16. Proefplaatsing

1. Het dagelijks bestuur kan cliënten een proefplaatsing aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Deze proefplaatsing duurt maximaal 6 maanden.
4. Het dagelijks bestuur plaatst de cliënt 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 proefplaatsing, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 17. Opstapbaan

1. Het dagelijks bestuur kan cliënten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een opstapbaan aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de opstapbaan is het opdoen van werkervaring en ontwikkelen van vaardigheden in een bepaald vakgebied.
3. De opstapbaan kan in elke sector worden gerealiseerd.
4. Deze opstapbaan duurt maximaal twee jaar.
5. De bemiddeling en begeleiding zal plaatsvinden door de RSD of een re-integratiebedrijf.
6. De opstapbaan wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel werkgever en de gemeente als tussen werknemer en de werkgever.
7. De opstapbaan behoudt zijn titel zolang de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 18 van deze verordening ontvangt.
8. De werknemer is voor 36 uur per week in dienst, dan wel zo veel uur als nodig is om niet meer afhankelijk te zijn van de uitkering, en ontvangt daarvoor loon, die door de werkgever bepaald is.

9. Zodra de cliënt loon van de werkgever als bedoeld onder lid 6 ontvangt, wordt de uitkering van de cliënt beëindigd.
10. De opstapbaan kan gecombineerd worden met scholing of training.
11. Een werknemer wordt alleen geplaatst indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 17a Detachering als opstapbaan

1. Het dagelijks bestuur kan cliënten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een detachering als opstapbaan aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Artikel 17 lid 2 tot en met 11 zijn ook van toepassing op deze vorm van opstapbanen.
3. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.

Artikel 18. Loonkostensubsidies gericht op re-integratie

1. Het dagelijks bestuur kan subsidie verstrekken aan werkgevers die met een cliënt als bedoeld in artikel 17 en 17a van deze verordening een arbeidsovereenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling;
2. Het dagelijks bestuur kan subsidie verstrekken aan werkgevers die met een cliënt met een middellange afstand tot en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsovereenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling;
3. Bij uitvoeringsbesluit stelt het dagelijks bestuur regels ten aanzien van de duur van de subsidies, de hoogte, en de verplichtingen die aan de subsidies worden verbonden.
4. De subsidies worden alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 19. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van scholing is het ontwikkelen van vaardigheden in een bepaald vakgebied.
3. Deze scholing is beroepsgericht en duurt zo kort mogelijk.
4. Het dagelijks bestuur stelt bij uitvoeringsbesluit regels ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximale kosten.

Artikel 20. Nazorg

1. Het dagelijks bestuur kan nazorg aanbieden.
2. Het doel van nazorg is het voorkomen dat de cliënt terugvalt in de uitkering.
3. Deze nazorg duurt maximaal 6 maanden.

Artikel 21. Vrijlating van inkomsten

1. Wanneer de uitkeringsgerechtigde arbeid in deeltijd aanvaardt, waarmee een inkomen wordt verworven dat minder bedraagt dan de voor de uitkeringsgerechtigde van toepassing zijnde norm, kan gedurende maximaal 6 maanden vrijlating van inkomsten uit arbeid plaatsvinden zoals bedoeld in artikel 31 tweede lid onder o van de wet.
2. Voor de verlening van de vrijlating kan het dagelijks bestuur aanvullende voorwaarden stellen.

Artikel 22. Premie aanvaarding algemeen geaccepteerde arbeid of vrijwilligerswerk

1. Het dagelijks bestuur kan aan personen een activeringspremie toekennen.
2. De uitkeringsgerechtigde die minimaal 6 maanden een uitkering ontvangt en die algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt of zelfstandige activiteiten ontplooit waardoor het inkomen meer bedraagt dan de van toepassing zijnde uitkering, heeft recht op een eenmalige premie.
3. De cliënt die vanuit een door de gemeente gesubsidieerde baan algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt of zelfstandige activiteiten ontplooit waardoor het inkomen meer bedraagt dan de van toepassing zijnde bijstandsuitkering, heeft recht op een eenmalige premie.
4. De premie bedraagt eenmalig E 500 en wordt verstrekt nadat de dienstbetrekking zes maanden aaneengesloten heeft geduurd.
5. De uitkeringsgerechtigde die minimaal 6 maanden een uitkering ontvangt en die vrijwilligerswerk aanvaardt in het kader van zijn/haar re-integratietraject, van ten minste 10 uren per week gedurende ten minste 6 maanden, heeft recht op een eenmalige premie ter hoogte van E 250.
6. De premies genoemd in dit artikel dienen schriftelijk aangevraagd te worden.
7. Geen recht op een premie heeft diegene wiens recht op uitkering met terugwerkende kracht is ingetrokken wegens verzwijgen van werkzaamheden.

Artikel 23. Overige vergoedingen

Het dagelijks bestuur kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.

Artikel 24. Persoonsgebonden re-integratiebudget

1. Het dagelijks bestuur kan aan cliënten een subsidie verstrekken in de vorm van een op arbeidsinschakeling gericht persoonsgebonden re-integratiebudget.
2. Onder een persoonsgebonden re-integratiebudget wordt verstaan een subsidie ter voldoening van de noodzakelijk te maken kosten van werkzaamheden die zijn gericht op arbeidsinschakeling.
3. Het dagelijks bestuur stelt bij uitvoeringsbesluit regels met betrekking tot de uitvoering van dit artikel.

Artikel 24a Experimenteerartikel

1. het dagelijks bestuur kan besluiten om bij wijze van experiment, in verband met het vergroten van de doeltreffendheid en doelmatigheid van het re-integratiebeleid, bij de uitvoering van deze verordening afwijken van het bepaalde bij of krachtens de artikelen 9 tot en met 18 van deze verordening.
2. In het besluit van het dagelijks bestuur wordt geregeld op welke wijze en in hoeverre van welke artikelen wordt afgeweken.
3. Een experiment als bedoeld in lid 1 duurt maximaal twee jaar.
4. het dagelijks bestuur meldt aan de het algemeen bestuur hoe een experiment is verlopen, alsmede het standpunt inzake de voortzetting ervan anders dan als experiment.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 25. Hardheidsclausule

1. Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen ten gunste van de cliënt afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.
2. Het dagelijks bestuur beslist in gevallen waarin de verordening niet voorziet.

Artikel 26. Citeertitel, inwerkingtreding en intrekking

1. Deze verordening kan worden aangehaald als "Re-integratieverordening Wet werk en bijstand RSD 2007".
2. Deze verordening treedt in werking op 20 september 2007.
3. De verordeningen Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand van alle aan de gemeenschappelijke regeling Regionale Sociale Dienst Kromme Rijn Heuvelrug deelnemende gemeenten, vastgesteld in 2005 worden gelijktijdig met de inwerkingtreding van deze verordening ingetrokken.

Aldus vastgesteld door het Algemeen Bestuur van de gemeenschappelijke regeling "Regionale Sociale Dienst kromme Rijn Heuvelrug" in zijn openbare vergadering van 20 september 2007.

De directeur,

De voorzitter,

Toelichting Re-integratieverordening

Inleiding

Deze verordening regelt de ondersteuning die de gemeente biedt bij de arbeidsinschakeling van cliënten. Die ondersteuning wordt verplicht in artikel 7 van de Wet werk en bijstand (WWB) waarin het college van B&W de opdracht bijstandsgerechtigden, Nuggers en Anw-ers en mensen met een gesubsidieerde baan op basis van de Wet inschakeling werkzoekenden of het besluit Instroom/ Doorstroom-banen te ondersteunen. Het voorschrift om deze ondersteuning in een verordening vast te stellen volgt uit artikel 8 en artikel 10 WWB.

Artikel 8 lid 1 onder a:

Het algemeen bestuur stelt bij verordening regels met betrekking tot het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a.

Artikel 8 lid 2:

De regels, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, hebben in ieder geval betrekking op de evenwichtige aandacht voor de in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, genoemde groepen, alsmede voor de verschillende doelgroepen daarbinnen, en de wijze waarop rekening wordt gehouden met zorgtaken.

Artikel 10 lid 1 en 2:

1. Personen die algemene bijstand ontvangen, personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en niet-uitkeringsgerechtigden hebben, overeenkomstig de verordening, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.

2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot een van de groepen, bedoeld in het eerste lid, behoren.

Naast deze wettelijke basis valt uit de memorie van toelichting af te leiden welke zaken in of via de verordening geregeld moeten of kunnen worden:

- De aanspraak van de doelgroepen op ondersteuning door de gemeente;
- het beleid ten aanzien van de diverse doelgroepen en subdoelgroepen;
- het beleid ten aanzien van de combinatie van werk en zorgtaken;
- De beschikbaarheid van financiële middelen.

Artikelgewijze toelichting

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

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

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Opdracht dagelijks bestuur

De WWB geeft aan het dagelijks bestuur de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel belanghebbenden aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals de belanghebbende dat het liefst zou zien. Het is aan het dagelijks bestuur om te zorgen voor een voldoende aanbod van voorzieningen. Echter, het dagelijks bestuur heeft daarbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaal-economische factoren.

Artikel 3. Sluitende aanpak

De WIW kende een wettelijke sluitende aanpak voor jongeren (artikel 9). Daarnaast zijn in het kader van de Agenda voor de Toekomst afspraken gemaakt over een sluitende aanpak voor nieuwe instroom en voor het zittend 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 is de gemeente van oordeel dat een sluitende aanpak geregeld dient te worden voor jongeren en gewenst is voor nieuwe instroom.

Het eerste lid geeft de algemene formulering.

Het tweede lid geeft aan dat de sluitende aanpak niet van toepassing is op diegenen die een ontheffing van de arbeidsverplichting hebben gekregen.

Het derde lid geeft de mogelijkheid om van de algemene sluitende aanpak in specifieke, individuele gevallen af te wijken.

Artikel 4. Budget- en subsidieplafonds

De gemeente maakt, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Echter, de gemeente kan wel subsidie- of budgetplafonds instellen.

Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient bekendgemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27 lid 1 Awb).

Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het dagelijks bestuur doet in het kader van voorzieningen.

De WWB stelt dat het ontbreken van financiële middelen alléén geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Het is wel mogelijk om per voorziening een plafond in te bouwen, waardoor naar een andere voorziening kan worden uitgeweken.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het dagelijks bestuur om plafonds in te stellen. Bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in het beleidsplan en/of in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.

Hoofdstuk 3. Ondersteuning

Artikel 5. Doel van de ondersteuning

Op het moment dat een traject met de cliënt wordt uitgezet met als doel dat de cliënt een reguliere baan vindt, moet gekeken worden naar de kortste weg tot dit doel. Het kan zijn dat hier een voortraject

op het gebied van de sociale activering voor nodig is. In dat geval heeft het traject een tussendoel van zelfstandige maatschappelijke participatie. Echter, het einddoel blijft gelijk: een reguliere baan vinden.

Artikel 6. Aanspraak op ondersteuning

De WWB 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. Toch is er uit oogpunt van kenbaarheid en consistentie voor gekozen een algemene bepaling over de aanspraak op te nemen (eerste lid).

In het tweede lid wordt expliciet de koppeling gelegd tussen de algemene aanspraak van de cliënt en de criteria die gehanteerd worden bij het aanbieden van voorzieningen. Daarbij wordt verwezen naar de documenten waarin die criteria geformuleerd zijn.

Artikel 7. Vorm van ondersteuning

Lid 1 laat zien dat ondersteuning door het aanbieden van een traject een "kan-bepaling" is. Ondersteuning op deze wijze kan, maar moet niet. Ondersteuning kan bestaan uit een door derden uitgevoerde diagnose, gevolgd door een vastgesteld traject met één of meerdere voorzieningen.

Met de term "adequaat" in lid 2 wordt bedoeld dat bij de toepassing van ondersteuning en inzet van een voorziening voorop dient te staan dat een cliënt zo snel mogelijk uit de uitkering stroomt. Met "zo snel mogelijk" wordt niet alleen de tijd bedoeld tussen de inzet van de voorziening en de werkaanvaarding, maar ook de inspanningen die het kost om dat doel te bereiken. De diagnose is hierin leidend.

In lid 3 wordt benadrukt dat re-integratie de kortste weg naar arbeid moet zijn. Dus als de voorzieningen niet nodig zijn, mogen ze niet aangeboden worden. Voorzieningen worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid (bijna) niet of niet binnen afzienbare tijd mogelijk is.

De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inhoud van het traject ligt bij het dagelijks bestuur, dat immers ook verantwoordelijk is voor de effectieve en doelgerichte inzet van schaarse middelen. Binnen de grenzen van die verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met de wensen van de cliënt. Voor het slagen van het traject is uiteraard de motivatie van de cliënt belangrijk. Bovendien wordt, voordat tot het traject wordt besloten, de inhoud van het traject. Besproken met de cliënt, waarna het trajectplan door beide partijen ondertekend wordt.

Artikel 8. Onderzoek

Zoals gezegd is de diagnose leidend. Aan de hand van de diagnose moet worden bepaald hoe de cliënt het snelst richting de arbeidsmarkt kan worden begeleid.

In de meeste gevallen wordt een advies van een bedrijf dat gespecialiseerd is in diagnoses gevraagd, voordat tot de inzet van voorzieningen wordt besloten. Eventueel kan na een zelf verricht onderzoek besloten worden alsnog advies van derden in te winnen.

Ook is het denkbaar dat uit het eigen onderzoek al blijkt dat een diagnose door derden en/of de inzet van voorzieningen niet nodig is.

Artikel 9. Verplichtingen van de cliënt

In de WWB is al uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering. Wederom uit oogpunt van kenbaarheid en consistentie zijn in het eerste en tweede lid de verplichtingen conform de wet geformuleerd. Buiten het handhaven van de verplichtingen conform de wet, moet te allen tijde het doel, duurzame regulier arbeid, in het oog worden gehouden. Tijdelijk werk mag zodoende een traject gericht op duurzame uitstroom niet frustreren. Deelname aan re-integratie is niet vrijblijvend. Bijstandsgerechtigden zijn reeds door het ontvangen van een uitkering aan bepaalde verplichtingen gehouden.

Het derde lid, onder a biedt de verbinding met artikel 11 van de maatregelenverordening. Deze verordening regelt het opleggen van een maatregel indien de uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet. Deze maatregel bestaat uit het verlagen van de uitkering gedurende één maand met een bepaald percentage.

Echter, voor personen zonder uitkering, ANW-ers en personen in gesubsidieerde arbeid kan de gemeente de uitkering niet verlagen als maatregel. Voor hen moeten voorwaarden aan het re-integratietraject gekoppeld worden. Het niet nakomen van de verplichtingen geeft de mogelijkheid om een traject af te breken of gevraagde ondersteuning te weigeren, bijvoorbeeld als iemand niet mee wil werken aan een onderzoek.

Het derde lid, onder b geeft criteria aan waarbij tijdelijke ontheffing mogelijk is. Deze criteria zijn nader uitgewerkt in uitvoeringsrichtlijnen. Een cliënt die meent dat hij/zij voor tijdelijke ontheffing in

aanmerking komt, zal zelf een beroep moeten doen op het dagelijks bestuur om voor ontheffing in aanmerking te komen.

Ook wordt het door het vierde lid mogelijk gemaakt kosten op de cliënt te verhalen, als door verwijtbaar handelen een traject niet tot het gewenste resultaat leidt. Om van die mogelijkheid gebruik te kunnen maken, is het wenselijk om de belangrijkste voorwaarden voor het behalen van succes als verplichting op te nemen. Let erop dat dit artikel niet de grondslag vormt voor een eventuele terugvordering. Terugvordering dient te geschieden op basis van de bepalingen in het burgerlijk wetboek.

Natuurlijk heeft de cliënt ook rechten. Deze rechten zijn meestal elders in wet- of regelgeving ondergebracht. Tegen beslissingen op grond van deze verordening staat bezwaar en beroep open op grond van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Het recht op inzage in gegevens en zonodig correctie daarvan, is geregeld in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

Hoofdstuk 4. Voorzieningen

Artikel 10. Algemene bepalingen over voorzieningen

In de lijn van het systeem van deze verordening strekt dit artikel ertoe enkele zaken te regelen die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met naam in de verordening zijn opgenomen. Het eerste lid geeft daarom aan dat de verordening geen uitputtende opsomming van voorzieningen bevat.

Het tweede lid geeft aan dat het dagelijks bestuur 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.

Een bijzonder aandachtspunt is hier het uitbesteden van voorzieningen aan re-integratiebedrijven. Immers, bij uitbesteden wordt een deel van de regie uit handen gegeven. In het contract met het re-integratiebedrijf moet worden verklaard dat deze re-integratieverordening van toepassing is.

Het derde lid geeft het dagelijks bestuur de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen. Dit heeft met name tot doel om bij subsidieverstreking de uitvoering zoveel mogelijk aan het dagelijks bestuur over te laten. Bepaling f over het vragen van een eigen bijdrage heeft betrekking op de doelgroep Nuggers. Immers, van deze groep is het niet vanzelfsprekend dat zij op een laag inkomensniveau zitten. Het vragen van een eigen bijdrage, gerelateerd aan de hoogte van het inkomen, is dan op zijn plaats. Dit is ook met zoveel woorden terug te vinden in de Nota naar aanleiding van het verslag van de WWB.

Afdeling 1. Trajecten gericht op arbeidsinschakeling

Artikel 11. Vormen

Het re-integratieaanbod kent twee soorten trajecten: arbeidstrajecten en trajecten gericht op sociale activering. De diagnose van de cliënt is hierbij leidend. In de diagnosefase wordt bepaald hoe de cliënt het snelst richting de arbeidsmarkt kan worden begeleid. Daarbij is regulier werk altijd het einddoel.

De voorbereiding op regulier werk houdt in dat de gemeente de overgang van uitkeringsgerechtigdheid naar regulier werk zo vloeiend mogelijk moet laten verlopen. Dat betekent dat tijdens een traject zo veel mogelijk een werkrelatie wordt nagebootst. Er moet worden gestreefd naar een traject dat minimaal 20 uur per week in beslag neemt. De rest van de 40 uur heeft de cliënt dan tijd voor arbeidsinschakeling. Op deze wijze kan worden bereikt dat een belanghebbende leert omgaan met aspecten van betaalde arbeid, zoals regelmaat.

Artikel 12. Arbeidstraject

Als uit de diagnose naar voren is gekomen dat iemand een reëel perspectief heeft op regulier werk, dan zal een arbeidstraject worden ingezet. Een casemanager bepaalt in samenwerking met een re-integratiebedrijf welke voorziening wordt ingezet en hoe lang het traject precies zal duren (maximaal 2 jaar). Uitgangspunt hierbij is dat de kortst mogelijke weg wordt genomen.

Artikel 13. Traject gericht op sociale activering

Als uit de diagnose naar voren is gekomen dat iemand nog geen reëel perspectief heeft op regulier werk, dan zal een traject gericht op sociale activering ingezet worden. Volgens de WWB dient sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Maar omdat arbeidsinschakeling nog een te hoog gegrepen doel is, staat niet re-integratie, maar participatie voorop. Hiermee wordt voorkomen dat deze mensen buitengesloten raken of blijven in het maatschappelijk verkeer. Na het traject gericht

op sociale activering kan een arbeidstraject aangeboden worden. Uitgangspunt hierbij is dat het traject gericht op sociale activering maximaal 1 jaar duurt.

Afdeling 2. Voorzieningen

Artikel 14. Vormen

Dit artikel geeft aan welke vormen van voorzieningen met naam in deze verordening genoemd worden. Er kunnen nog meer vormen van voorzieningen worden ontwikkeld. Dit moet in het beleidsplan vermeld worden. In artikel 10 is reeds opgenomen dat deze verordening ook op deze extra vormen van voorzieningen van toepassing is.

Artikel 15. Leerwerkstages

De leerwerkstage heeft als doel het opdoen van vaardigheden in een vakgebied, waardoor uitstroom naar regulier werk mogelijk wordt gemaakt (training on the job). Voor de term leerwerkstage is gekozen om te benadrukken dat het gaat om een soort scholingsinstrument: niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal.

Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de leerwerkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de leerwerkstage beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Volgens het arbeidsrecht is er sprake van een arbeidsovereenkomst indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- die arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
- die ander betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon;
- de arbeid wordt verricht gedurende enige tijd.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij leerwerkstages 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 leerwerkstage 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 is in dit kader ook van belang te wijzen op de Modelaanpak Jeugdwerkloosheid die door de Raad voor Werk en Inkomen is opgesteld. Deze modelaanpak beschrijft onder meer de voorwaarden waaronder werken met behoud van uitkering vormgegeven zou moeten worden.

Over de leerwerkstage wordt daarover het volgende gezegd:

Doel: Jongeren aanvullende kennis en ervaring op laten doen om daarmee hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Arbeidsrelatie: tijdelijke en boventallige leerwerkstage van maximaal 6 maanden, geconditioneerd met scholing dan wel uitzicht op een aanstelling, en het recht om als interne kandidaat te solliciteren op vacatures.

Financiering: behoud van bijstandsuitkering.

Jongeren kunnen een bonus krijgen, die voor zover verstrekt binnen de kaders van de Wet werk en bijstand door gemeenten niet wordt ingehouden op de uitkering.

Het eerste lid van artikel 15 geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van een leerwerkstage.

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de leerwerkstage, 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, en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De leerwerkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij de cliënt de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de leerwerkstage kan de cliënt 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. De duur is beperkt tot een half jaar.

Het vijfde lid geeft aan dat er bij plaatsing geen verdringing plaatsvindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur 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 zesde lid wordt bepaald dat er voor de leerwerkstage een schriftelijke overeenkomst (stage-overeenkomst) 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 leerwerkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 16. Proefplaatsing

De proefplaatsing heeft als doel het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Hiermee wordt bedoeld dat de cliënt gedurende een bepaalde periode "proefdraait" als werknemer om na de periode regulier mee te kunnen draaien in het arbeidsproces.

Het is, net als bij de leerwerkstage, belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de proefplaatsing aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de proefplaatsing beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Volgens het arbeidsrecht is er sprake van een arbeidsovereenkomst indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- Er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- Die arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
- Die ander betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon;
- De arbeid wordt verricht gedurende enige tijd.

Bij de proefplaatsing is weliswaar sprake van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dit is overwegend gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een proefplaatsing in de regel geen sprake van beloning. Het is daarom verstandig terughoudend te zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding. De cliënt behoudt immers zijn bijstandsuitkering gedurende de proefplaatsing. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, maar daarbij moet dan ook daadwerkelijk sprake zijn van een vergoeding van gemaakte kosten.

Het eerste lid van artikel 16 geeft de algemene bepaling voor het aanbieden van een proefplaatsing.

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de proefplaatsing, 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, en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

Het derde lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. De duur is beperkt tot een half jaar.

Het vierde lid geeft aan dat er bij plaatsing geen verdringing plaatsvindt, of dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig worden beïnvloed. Het dagelijks bestuur 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 proefplaatsing een schriftelijke overeenkomst 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 proefplaatsing niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 17. Opstapbaan

De opstapbaan is een gesubsidieerde baan die bedoeld is om de cliënt sneller op een reguliere baan geplaatst te krijgen. De opstapbaan is alleen bedoeld voor mensen die op korte of middellange termijn naar regulier werk kunnen uitstromen. Gehuwden, of degenen die daarmee gelijk te stellen zijn, worden niet op een opstapbaan geplaatst als zij een partner hebben met een inkomen dat hoog genoeg is om in het gezinsinkomen te voorzien.

De cliënt treedt in dienst bij de werkgever en ontvangt van de werkgever loon. De werkgever ontvangt van de gemeente een loonkostensubsidie ter hoogte van het wettelijk minimumloon, wanneer de cliënt door de opstapbaan niet meer afhankelijk is van de inkomensverstrekking van de gemeente. De duur van een opstapbaan is beperkt tot 2 jaar. De bemiddeling en begeleiding vindt plaats vanuit een re-integratiebedrijf, die de relatie tussen zowel werkgever en werknemer als tussen werkgever en gemeente vastlegt in een overeenkomst.

De kracht van deze voorziening is dat er sprake is van een baangarantie van minimaal een jaar. De werkgever wordt aangespoord de dienstbetrekking zonder subsidie voort te zetten waardoor een reguliere arbeidsovereenkomst ontstaat.

Artikel 17a. Detachering als opstapbaan

De werkgever in artikel 17 kan ook een (re-integratie)bedrijf zijn dat de werknemer detacheert. In dat geval dient de rechtspositie van de cliënt bekeken te worden. De baangarantie van minimaal een jaar dient van toepassing te zijn, waarbij tussen gemeente en werkgever afgesproken moet worden in hoeverre de inlener aangespoord wordt de werknemer in dienst te nemen. Verder dient de detachering vastgelegd te worden in een schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en inlener, waarvan ook de gemeente op de hoogte gesteld dient te worden.

Artikel 18. Loonkostensubsidies gericht op re-integratie

Het instrument loonkostensubsidies gericht op re-integratie is onder de WWB geheel vormvrij geworden. Bij uitvoeringsbesluit komt de regels tot uitdrukking ten aanzien van de hoogte van de subsidie (eventueel gekoppeld aan de mate van productiviteit), de termijn en de aan de subsidie verbonden verplichtingen (b.v. bieden van scholing en begeleiding). Gemeenten dienen hierbij rekening te houden met de EG-regelgeving rond staatssteun.

Artikel 19. Scholing

Scholing betreft educatie op diverse niveaus, of een beroepsgerichte scholing of training die gericht is op het verwerven van functionele vaardigheden voor een specifiek beroep. Deze voorziening kan naast andere voorzieningen worden ingezet. In verband met de andere begripsbepaling (onder de WWB moet een cliënt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaarden) krijgt deze voorziening een andere betekenis. Er hoeft niet meer primair gekeken te worden naar opleiding, werkervaring etc, maar het aanbod op de markt moet bepalend zijn. Omscholing kan dus noodzakelijk zijn als een cliënt is opgeleid voor een beroep waarnaar geen vraag (meer) is. Is de vraag er nog wel, maar ontbeert de cliënt kennis, dan kan scholing worden ingezet om deze brug te slaan. In alle gevallen is de kortste weg naar regulier werk het uitgangspunt.

Artikel 20. Nazorg

Mede gezien de beperkte budgetten is het belangrijk ervoor te zorgen dat cliënten na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. Daarom moet aandacht besteed worden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. Bij dit artikel is ervan uitgegaan dat nazorg geboden wordt ná acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid, dus niet bij gesubsidieerde arbeid. Bij gesubsidieerde arbeid maakt begeleiding en advisering normaalgesproken al onderdeel uit van het traject. De nazorg duurt maximaal 6 maanden.

Artikel 21. Vrijlating van inkomsten

Met artikel 31 tweede lid onder o van de WWB wordt het mogelijk gemaakt de inkomsten van uitkeringsgerechtigden die in deeltijd werken voor een deel vrij te laten. De wettelijk geldende bedragen voor de vrijlating van inkomsten zijn in Artikel 31, lid 2o van de WWB te vinden. In het tweede lid van dit artikel heeft het dagelijks bestuur de bevoegdheid om aanvullende voorwaarden te bepalen. Deze voorwaarden zijn vermeld in beleidsnotities in het kader van re-integratie.

Artikel 22. Premie aanvaarding algemeen geaccepteerde arbeid

Ondanks dat de cliënt een eigen verantwoordelijkheid heeft in activiteiten gericht op arbeidsinschakeling, wordt uitstroom naar regulier werk toch beloond. In de WWB is geregeld in art. 31 lid 2 sub j dat jaarlijks een activeringspremie van maximaal € 2.133 (*d.d. 1 juli 2007, wordt jaarlijks aangepast*) kan worden verstrekt. Deze premie is onbelast, en telt dus ook niet mee bij de toepassing van inkomensafhankelijke regelingen. Indien de cliënt, uitkeringsgerechtigde of met een gesubsidieerde baan, er in slaagt om naar regulier werk uit te stromen, staat er een eenmalige premie van € 500 tegenover nadat de dienstbetrekking 6 maanden aaneengesloten heeft geduurd en de dienstbetrekking geen gesubsidieerde baan is. In het vijfde lid is aangegeven dat aan iemand wiens uitkering met terugwerkende kracht is ingetrokken wegens verzwijgen van werkzaamheden geen premie wordt verstrekt. Het toekennen van een premie in een dergelijke situatie zou in strijd zijn met de geest van de WWB. Fraude mag niet lonen.

Artikel 23. Overige vergoedingen

Het is denkbaar dat de RSD, ter stimulering van de arbeidsinschakeling, besluit diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen. Men kan denken aan reiskosten, verhuiskosten en kosten voor kinderopvang.

Artikel 24. Persoonsgebonden re-integratiebudget

Het Persoonsgebonden Re-integratiebudget (PRB) is een relatief nieuwe voorziening, waarmee nog niet veel ervaring is opgedaan. Om te bekijken in hoeverre PRB als voorziening kan worden aangeboden, wordt een experiment opgezet. De juridische grondslag voor dit experiment is in deze verordening geregeld. Er zullen nadere voorwaarden gesteld moeten worden in de uitvoeringsregels.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 25. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 26. Citeertitel, inwerkingtreding en intrekking

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.