

Beleidsnotitie reïntegratie

Hoofdstuk 1 Inleiding

Centraal in de Wet werk en bijstand (Wwb) staat het uitgangspunt van werk boven inkomen. In de wet zijn een aantal wijzigingen aangebracht ten opzichte van de Abw, die dit uitgangspunt versterken. Deze wijzigingen richten zich enerzijds op de cliënt en anderzijds op de gemeente. De wijzigingen die zich richten op de cliënt betreffen de volgende:

- a. De cliënt heeft primair de plicht om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden. Op de tweede plaats komt de plicht tot het gebruik maken van een door het college aangeboden "voorziening" (reïntegratie, gesubsidieerde arbeid etc.), gericht op arbeidsinschakeling. Uitgangspunt hierbij is, dat de kortste weg naar werk wordt gevolgd.
- b. Vervanging van het begrip "passende arbeid" door "algemeen geaccepteerde arbeid". De cliënt is op grond van de nieuwe wet in principe verplicht om alle algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden.
- c. Gesubsidieerde arbeid wordt enerzijds beschouwd als algemeen geaccepteerde arbeid, maar anderzijds ook als een "voorziening" gericht op arbeidsinschakeling. De wetgever laat in het midden of gesubsidieerde arbeid voor blijvers kan worden ingezet, maar de financiële gevolgen zijn voor rekening van de gemeente.
- d. Geen categoriale ontheffing van de arbeidsplicht meer. In principe dient iedereen werk te zoeken. Alleen bij dringende redenen kan in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verleend worden. Zorgtaken kunnen als dringende redenen worden beschouwd, voor zover daarin niet op een andere wijze kan worden voorzien. Bij alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar moet in het bijzonder een afweging worden gemaakt tussen het belang van arbeidsinschakeling en de invulling die de ouder wenst te geven aan de zorgplicht.
- e. De gemeente draagt een algemene zorg voor de reïntegratie van Wwb'ers, nuggers (niet-uitkeringsgerechtigden) Anw-ers (personen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet) en personen die op grond van artikel 7 lid 1 sub a Wwb werkzaam zijn in gesubsidieerde arbeid. Daar staat tegenover een recht van de cliënt op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de noodzakelijke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.
- f. Beperking van de mogelijkheden voor inkomensvrijlating en van de mogelijkheid om premies te verstrekken

De belangrijkste wijzigingen voor de gemeente hebben betrekking op de financieringssystematiek, waar een grote prikkel is ingebouwd om het aantal bijstandsgerechtigden te laten dalen. Daarop wordt in deze notitie verder niet ingegaan. In het kort komt deze nieuwe systematiek erop neer dat de gemeente ter uitvoering van de Wwb per kalenderjaar een uitkering ontvangt uit het Fonds Werk en Inkomen (FWI). Deze uitkering bestaat uit een inkomensdeel en een werkdeel. Het inkomensdeel is een niet geoormerkt bedrag, waarvan de bijstand en langdurigheidstoeslag betaald moeten worden. Het werkdeel is geoormerkt en mag uitsluitend worden ingezet ter financiering van de reïntegratie-activiteiten en de voorzieningen. Een opmerking die niet direct met de financieringssystematiek te maken heeft is de volgende: De SUWI-regelgeving (Structuur Uitvoering Werk en Inkomen) wordt gefaseerd van toepassing op het gehele werkdeel van het Fonds Werk en Inkomen.

Hoofdstuk 2 Algemeen geaccepteerde arbeid en de kortste weg naar werk

Op grond van de Wwb dienen alle inspanningen van belanghebbende en de gemeente te zijn gericht op arbeidsinschakeling. Hieronder wordt verstaan het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, zonder dat daarbij gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub a Wwb (ondersteunende activiteiten om tot het uiteindelijke doel van aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid te komen). Er worden geen beperkende voorwaarden meer opgelegd aan aard en omvang van het werk en aan de aansluiting op opleiding en ervaring. Er zijn slechts enkele beperkingen: illegale arbeid en arbeid tegen een lager loon dan het wettelijke minimum vallen niet onder "algemeen geaccepteerde arbeid". Voorts dient rekening te worden gehouden met individuele mogelijkheden in verband met gezondheid en belastbaarheid. Daarnaast kan rekening worden gehouden met gewetensbezwaren, voorzover deze zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met het te verrichten werk. In bestaande jurisprudentie is de mogelijkheid om zich hierop te beroepen al afgebakend. Als extra aanvulling op dit uitgangspunt geldt dat een voorziening moet zijn gericht op een beroep waarnaar vraag is op de arbeidsmarkt, volgens de meest recente gegevens van het CWI. Gesubsidieerde arbeid wordt gezien als algemeen geaccepteerde arbeid, maar tegelijk ook als een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. Op gesubsidieerde arbeid wordt onder Voorzieningen nader ingegaan. Tussen algemeen geaccepteerde arbeid en duurzame inpassing kan een spanningsveld optreden. Onder duurzaam-

heid wordt hierbij verstaan tenminste een half jaar een reguliere baan vervullen en geen uitkering meer ontvangen (5e voortgangsrapportage SUWI dd. 21 mei 2003). De gemeente dient per individueel geval te beoordelen welk van beide in het specifieke geval van toepassing is. Het beleid van de gemeente is om de inspanning te richten op duurzame arbeidsinschakeling. Ter ondersteuning van dit uitgangspunt dienen trajecten gericht te zijn op een beroep waarnaar vraag is op de arbeidsmarkt. Zolang duurzame arbeid niet mogelijk is, wordt ook kortdurende arbeid gestimuleerd als opstap naar duurzame arbeidsinschakeling.

Hoofdstuk 3 Doelgroepen

De gemeente draagt een algemene zorg voor de reïntegratie van Wwb-ers, nuggers, Anw-ers en "mensen die gebruik maken van een voorziening, maar die niet behoren tot een van de vorengenoemde doelgroepen" (deelnemers aan gesubsidieerd werk). Op grond van artikel 8 Wwb dient de gemeente het reïntegratiebeleid in een verordening vast te leggen en hierbij een evenwichtige aanpak in doelgroepen te laten zien. Dit betreft dan zowel een evenwichtige aanpak van de doelgroepen die in de wet worden genoemd als categorieën daarbinnen, zoals ouderen, jongeren, vrouwen, allochtonen etc.

Paragraaf 1 Sluitende aanpak

Ter voorkoming van langdurige werkloosheid zijn binnen de EU zgn. richtsnoeren opgesteld, op grond waarvan alle nieuwe werklozen binnen een jaar (jongeren binnen zes maanden) een traject wordt aangeboden: sluitende aanpak jongeren en sluitende aanpak nieuwe instroom (richtsnoer 1). In de Wwv is expliciet de sluitende aanpak jongeren geregeld: alle bij het CWI als werkloos werkzoekende ingeschreven jongeren < 23 jaar dienen binnen 1 jaar hetzij een traject gericht op arbeidstoeleiding, hetzij een Wwv dienstbetrekking aangeboden te krijgen (dus ook nug-jongeren). Vanaf 1999 hebben gemeenten de plicht om een sluitende aanpak nieuwe instroom volwassenen te realiseren. De sluitende aanpak wordt niet dwingend voorgeschreven in de Wwv, ook niet ten aanzien van jongeren < 23 jaar. De gemeente heeft door haar financiële verantwoordelijkheid, vooral in het inkomensdeel, al het belang om iedereen met een bijstandsuitkering een aanbod te doen. Voor jongeren geldt het nog sterker dat het voor de gemeente loont om op korte termijn een aanbod te doen: als hun start op de arbeidsmarkt niet goed is, bestaat het risico dat zij tot in lengte van jaren zijn aangewezen op een (bijstand)uitkering. De gemeente is al vanaf 1998 voor wat betreft de jongeren, en vanaf 2001 voor wat betreft volwassenen, bezig met het vormgeven van de sluitende aanpak. Dit beleid zal worden gecontinueerd.

Paragraaf 2 Afstand tot de arbeidsmarkt

Inspanningen gericht op arbeidsinschakeling hebben in principe het snelste effect voor die personen die de minste afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dat zou ervoor pleiten om deze groep per definitie als eerste een aanbod te doen. In het kader van het SUWI-concept, gericht op een snelle aanpak van de nieuwe instroom, wordt deze keuze voor een deel ook gemaakt: mensen met recente werkervaring worden snel weer teruggeleid naar werk. Ten aanzien van het zittende bestand zou een dergelijke keuze echter betekenen dat de harde kern daarbinnen een steeds grotere afstand tot de arbeidsmarkt krijgt en dus steeds verder achterop raakt. De wet verplicht echter tot een evenwichtige aanpak van de diverse doelgroepen, zodat binnen het zittende bestand personen met meer of minder afstand tot de arbeidsmarkt naar evenredigheid opgepakt zullen worden.

Paragraaf 3 Arbeidsgehandicapten

De Wet REA blijft in stand. Ten behoeve van de doelgroepbepaling is de REA-toets van toepassing. Met betrekking tot reïntegratie van arbeidsgehandicapten zijn in de Wwv geen specifieke bepalingen opgenomen; bekostiging vindt plaats vanuit het niet nader geoormerkte budget van het werkdeel. Wel geldt hier natuurlijk ook de algemene plicht om rekening te houden met individuele mogelijkheden in verband met gezondheid en belastbaarheid. De op te leggen verplichtingen dienen te worden aangepast aan de mogelijkheden die de betrokkene heeft. Om een juiste, individuele beoordeling te garanderen dient gebruik te worden gemaakt van adviezen van externe deskundigen, zoals het CWI, gespecialiseerde reïntegratiebedrijven, GGD, Wsw-indicatiecommissie et cetera.

Paragraaf 4 Nuggers/Anw-ers

Gemeenten hebben sinds 1 januari 2002 de taak om ook niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) en personen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw), indien nodig een traject aan te bieden. In de Wwv is enerzijds de taak voor de gemeente opgenomen om ook te voorzien in voorzieningen voor deze beide doelgroepen. Anderzijds hebben ook deze doelgroepen een aanspraak op reïntegratie. Ook hierbij geldt dat het gaat om een voorziening die via de kortste weg leidt naar duurzame arbeidsinschakeling. Vanuit dit uitgangspunt ligt het in de rede om het beroep op voorzieningen vooral mogelijk te maken voor die nuggers/Anw-ers die niet in staat kunnen worden geacht om zonder ondersteuning reguliere arbeid te verwerven. Voorgesteld wordt dan ook om de ondersteuning te beperken tot diegenen die niet over een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt beschikken, dan wel van wie de kwalificatie dusdanig is verouderd dat actualisering noodzakelijk is voor duurzame arbeidsinschakeling. Langdurige scholingstrajecten boven het niveau van de startkwalificatie of de EVC (eerder verworven competenties) zijn ook voor deze doelgroep niet aangewezen. Onder een startkwalificatie wordt verstaan een (mogelijk) afgeronde opleiding op het niveau van mavo/lbo (thans: vmbo). Een startkwalificatie kan ook zijn bereikt op basis van EVC. Een aparte categorie vormen naar onze mening

de zgn. oudkomers en ex-nieuwkomers. Hoewel deze groepen, indien zij tot de nuggers behoren, voor hun inkomen niet direct zijn aangewezen op betaald werk, biedt werken een belangrijke mogelijkheid tot integratie in onze samenleving. Vanuit dat oogpunt zijn wij van mening, dat deze groepen binnen de totale doelgroep nug/Anw prioriteit verdient. Overigens bestaat er geen plicht om de doelgroep nug/Anw dezelfde voorzieningen aan te bieden als Wwb'ers. Nuggers en Anw-ers beschikken over voldoende inkomsten om in hun levensonderhoud te voorzien. Met hun arbeidsinschakeling bespaart de gemeente geen uitkeringsgelden. Gelet op de beperkte middelen in het werkdeel ligt het niet voor de hand om gesubsidieerd werk open te stellen voor deze doelgroep. Daarnaast dient overwogen te worden, hoe het nakomen van plichten voor deze doelgroep goed gewaarborgd kan worden. Voor uitkeringsgerechtigden bestaat een sanctiemogelijkheid in de vorm van het verlagen van de uitkering. Het beleid zal erop zijn gericht om de ondersteuning voor nuggers en Anw-ers te beperken tot degenen die niet beschikken over een startkwalificatie op de arbeidsmarkt c.q. van wie de kwalificatie dusdanig verouderd is dat actualisatie noodzakelijk is voor duurzame arbeidsinschakeling. Deze groepen komen niet in aanmerking voor betaalde gesubsidieerde arbeid.

Paragraaf 5 Prioritering doelgroepen

Zowel in tijd als financieel gezien is het niet mogelijk om iedereen tegelijk een aanbod te doen. Om een verantwoorde keuze te kunnen maken, dient een globaal inzicht te bestaan in enerzijds de omvang van zowel zittend bestand als nieuwe instroom, anderzijds in de reeds aangegane verplichtingen. De keuze dient per kalenderjaar opnieuw gemaakt te worden.

Hoofdstuk 4 Voorzieningen

Hoewel de inspanningen primair gericht moeten zijn op het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, kan er aanleiding zijn een voorziening als bedoeld in art 7 lid 1 sub a. Wwb aan te bieden, wanneer de kans op duurzame arbeidsinschakeling daarmee wordt vergroot. Ook in dat geval moet de voorziening gericht zijn op zo snel mogelijke arbeidsinschakeling. De cliënt is verplicht gebruik te maken van een aangeboden voorziening. Het college is verantwoordelijk voor het bepalen en aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling. Voorzieningen die de gemeente kan aanbieden zijn sociale activering, arbeidsactivering, werken met behoud van uitkering, reïntegratieactiviteiten en scholing, stages, kinderopvang (Wet basisvoorziening kinderopvang m.i.v. 1 januari 2005), gesubsidieerde arbeid en loonkostensubsidies; de gemeente kan zelf vorm en omvang bepalen en zo maatwerk leveren. In het huidige inkoopbeleid zijn deze voorzieningen geplaatst in de zgn. werkladder, waarmee de relatie van de voorzieningen tot regulier werk wordt aangegeven (zie bijlage 1). Voor de groep alleenstaande ouders moet de gemeente zorg dragen voor passende voorzieningen, zoals voldoende scholing, en moet de belastbaarheid van betrokkene worden beoordeeld in relatie tot de zorgtaken, waarbij rekening wordt gehouden met de mogelijkheden van kinderopvang.

Paragraaf 1 Werken met behoud van uitkering

Een nieuwe voorziening is werken met behoud van uitkering. Binnen de uitgangspunten van de wet is dat mogelijk, mits het bijdraagt aan de mogelijkheid voor arbeidsinschakeling. De verplichting om mee te werken aan werken met behoud van uitkering mag dus alleen worden opgelegd als de te verrichten werkzaamheden noodzakelijk zijn om uit te stromen naar regulier werk. Daarbij is altijd sprake van een beperkte periode. Over het algemeen moeten de werkzaamheden gepaard gaan met een goede individuele begeleiding en moeten zij afgestemd worden op de capaciteiten van de belanghebbende. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de grenzen van het arbeidsrecht. Als de feitelijke situatie niet wezenlijk verschilt van een situatie waarbij sprake is van een dienstbetrekking, kan belanghebbende via de rechter loonbetaling afdwingen. In de werkladder is werken met behoud van uitkering niet apart opgenomen; naar onze mening vormt dit onderdeel van arbeidsactivering.

Paragraaf 2 Start eigen bedrijf

Het starten van een eigen bedrijf vergt een aantal extra vaardigheden ten opzichte van arbeid in loondienst. Deze vaardigheden liggen zowel op gebied van kennis als op gebied van persoonlijke vaardigheden. Het verwerven van deze vaardigheden past naar onze mening niet binnen het uitgangspunt van de kortste weg naar werk. Een voorziening als bedoeld in artikel 7 van de wet kan daarom geen elementen bevatten gericht op het verwerven van vaardigheden voor het starten van een eigen bedrijf. Uiteraard blijven de mogelijkheden in het kader van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) wel beschikbaar.

Paragraaf 3 Scholing

Ook ten aanzien van scholing bestaat het spanningsveld tussen enerzijds zo snel mogelijke arbeidsinschakeling en anderzijds de duurzaamheid van arbeidsinschakeling. Op basis van het principe van de kortst mogelijke weg naar werk dient ook scholing in principe zo kort mogelijk te duren, waarbij er in beginsel van wordt uitgegaan dat een cursus niet langer dan zes maanden mag duren.

Paragraaf 4 Gesubsidieerde arbeid

Gesubsidieerde arbeid wordt enerzijds beschouwd als algemeen geaccepteerde arbeid, maar anderzijds ook als een voorziening gericht op arbeidsinschakeling. De wetgever laat in het midden of gesubsidieerde arbeid voor blijvers kan worden ingezet, maar de financiële gevolgen zijn voor rekening van de gemeente. Gesubsidieerde arbeid kent op grond van de voormalige regelgeving drie vormen:

- a. de Wiw-dienstbetrekking met detachering;

- b. de werkervaringsplaats, waarbij sprake is van directe indienstneming door een werkgever met een tijdelijke loonkostensubsidie;
- c. de in- en doorstroombanen, waarbij ook sprake is van directe indienstneming door een werkgever, maar met een in principe structurele loonkostensubsidie.

Op grond van de Wwb zijn zowel de Wiw als de I/D-regeling met onderliggende regelgeving per 1-1-2004 vervallen, zij het dat voor bestaande gevallen overgangsregelingen gelden. Dit betekent dat de inzet van gesubsidieerd werk voor nieuwe cliënten alleen mogelijk is, wanneer de werking van de bestaande regelgeving door de gemeente wordt verlengd binnen de eigen reïntegratieverordening of wanneer de gemeente zelf nieuwe vormen ontwikkelt en opneemt in de reïntegratieverordening. Wij komen hier later op terug. De gemeente Buren onderzoekt momenteel de invoering van het zgn. work first model. Kern van work first is dat mensen die zich melden voor een uitkering, onmiddellijk werk, eventueel in combinatie met een reïntegratietraject, krijgen aangeboden. Evenals andere gemeenten, wordt ook Buren geconfronteerd met een terugloop van de middelen in het werkdeel Wwb ten opzichte van de huidige bijdragen op grond van de I/D-regeling en de Wiw. De huidige I/D-banen en Wiw-dienstbetrekkingen leggen een groot beslag op de beschikbare middelen binnen het werkdeel, waardoor in principe voor reïntegratie-activiteiten relatief weinig budget beschikbaar is. De I/D-banen zijn door hun hogere beloning en huidige subsidievorm de meest kostbare. Bovendien zijn deze banen in het leven geroepen met als oogmerk het creëren van structurele werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt en niet als reïntegratie-instrument. De uitstroom uit deze banen tot dusverre is dan ook gering. Het verdient dan ook geen aanbeveling de werking van de bestaande I/D-regeling te verlengen. De Wiw-dienstbetrekking (detacheringbaan) kent een lagere beloning en een lagere subsidiëring welke niet kostendekkend is. De organisatie waar iemand met een Wiw-dienstbetrekking wordt gedetacheerd, betaalt een inleenvergoeding. Ten aanzien van de Wiw is een CAO van toepassing, welke niet van rechtswege vervalt. Als een gemeente ervoor kiest om de Wiw-dienstbetrekking op lokaal niveau voort te zetten, zal hoogstwaarschijnlijk de CAO Wiw van toepassing zijn. Gemeenten kunnen ook zelf nieuwe vormen ontwikkelen. Van deze mogelijkheid hebben wij gebruik gemaakt door het aangaan van een contract met LANDER werk & integratie onder de naam "Ander werk". "Ander werk" is door LANDER opgezet als een alternatief model voor gesubsidieerde arbeid. Het door Landier ontwikkelde model ziet er als volgt uit: We blijven ons richten op werknemers die laaggeschoold zijn, een forse afstand tot de arbeidsmarkt hebben en moeite hebben op de reguliere arbeidsmarkt een baan te vinden. In het jargon gaat het dan over werknemers in fase 3 en 4 die langer dan 1 jaar werkloos zijn. We weten:

- a. dat we individueel maatwerk moeten leveren omdat het uiteindelijk gaat om de koppeling van vaardigheden van de individuele werknemer aan de vraag van de individuele werkgever;
- b. dat het voor de gemeente belangrijk is als iemand uit de uitkering is omdat er dan geen financiële lasten meer zijn en de werknemer deelneemt aan de (werk-) maatschappij;
- c. dat de gemeente voor 100% verantwoordelijk wordt voor de bijstandskosten.

We kennen de cijfers: Het aantal laaggeschoolden met een forse afstand tot de arbeidsmarkt dat nog geschikt te maken is voor de arbeidsmarkt, maakt al gauw 50 tot 60% uit van het totale aantal bijstandsgerechtigden. Het gaat dan om ongeveer 75 personen. Per jaar denken we dat ongeveer 20 tot 30 personen (maximaal) gebruik kunnen maken van een regeling. Als we jaarlijks aan een dergelijk aantal cliënten een arbeidsovereenkomst zouden willen geven, kost dat de gemeente teveel. Dat bedrag is niet beschikbaar in het gemeentelijke werkdeel en het is ook niet wenselijk het werkdeel hiervoor te benutten. Het werkdeel is bestemd voor alle werkloze werknemers van fase 1 t/m fase 4 en ook voor niet-uitkeringsgerechtigden. Een te eenzijdige inzet van gelden is dan niet juist. Uitkering inzetten voor werk (het inkomensdeel van het FWI) met enig geld uit het werkdeel is daarom een betere oplossing. Dat doen we dan ook. Aan het werkdeel komen we zo min mogelijk. Dat is voor aanloop en ondersteuning om te komen tot een arbeidsplaats, óók voor diegenen die geen uitkering hebben. Op basis van deze visie biedt LANDER de volgende instrumenten of diensten aan: <vet>Dienst 1: De verlengde intake </vet>De verlengde intake is bedoeld voor zogenaamde fase 4-klienten waarvan we nog niet weten welk specifiek middel kan worden ingezet, of klanten waarvan tijdens het arbeidskundig en medisch advies blijkt dat aanvullende stages noodzakelijk blijken om de juiste keuze voor een vervolgtraject te kunnen maken. Deze dienst wordt eventueel ingezet in combinatie met een dienst 2 of dienst 6 (sociale activering) en duurt kort. De kosten hiervan worden gefinancierd uit het werkdeel. Het recht op uitkering blijft hier immers bestaan en het is een ondersteunende actie om te komen tot een dienstverband. <vet>Dienst 2: Het advies</vet>Iedere klant waarvoor dat nodig is, krijgt een medisch, een arbeidskundig en een scholings- en trainingsadvies. Dit wordt uitgevoerd door LANDER Onderzoek & Advies. Dit onderdeel wordt gefinancierd uit het werkdeel. Ook dit is een actie waarbij de aspirantwerknemer de uitkering behoudt. Doel is zo goed mogelijk zich te krijgen op zijn medische of andersoortige belemmeringen. De werkgevers willen dat weten. De kosten zijn afhankelijk van de geleverde producten. <vet>Dienst 3: Scholing/training in het werkbedrijf of daarbuiten</vet>We hebben al geconstateerd dat laaggeschoolden opgeleid willen worden terwijl ze werken én dat werkgevers steeds meer diploma's vragen. Het werkend leren of lerend werken wordt met deze dienst mogelijk. Het ROC Rivor, maar ook de methodiek EVC (door ervaring verkregen competenties) speelt hier een grote rol. De kosten

worden eveneens geput uit het werkdeel.<vet>Dienst 4: Het LANDER-dienstverband</vet>Het beste is dat de werkloze als werknemer aan de slag is. LANDER zorgt daarvoor met het LANDER-dienstverband. Het gaat hier om een tijdelijke baan op weg naar een gewone baan. Niet alleen moet de aspirantwerknemer aan de slag en krijgt hij salaris, maar er wordt ook bekeken welke werkervaring hij verder nog moet opdoen. Welke waarde heeft hij voor een werkgever in de dagelijkse praktijk (en andersom), en hoeveel kost het werkgever en werknemer om de productie te halen. Deze dienst wordt bekostigd met inzet van uitkeringsgeld. <vet>Dienst 5: LANDER loonkostensubsidie </vet>Soms is het mogelijk de uitkeringsgerechtigde direct te plaatsen bij een werkgever. Ondanks alle mogelijke risico's zoals ziekte of arbeidsongeschiktheid, kan de werkgever een dienstverband bieden, maar zijn de vaardigheden van de werknemer (bijvoorbeeld geconstateerd bij dienst 2) nog niet optimaal. Er wordt een koppeling van die individuele werknemer aan die individuele werkgever tot stand gebracht, het "arbeidsdefect" wordt vastgesteld (dienst 2) en vervolgens kan de werkgever een loonkostensubsidie krijgen.<vet>Dienst 6: (Sociale) Activering</vet>Soms moet iemand leren wat werk is, opdrachten uitvoeren, luisteren naar wat moet: de baas is de baas. Kortom: men moet leren wat werk is óf we moeten constateren dat werken er niet inzit. Dat kan een tijdje duren, zeker langer dan de verlengde intake. Dan is sociale activering aan de orde. Daarbij moet gekozen worden: óf in te zetten als een weg naar werk, óf in te zetten om sociale uitsluiting te voorkomen, óf beide.

Paragraaf 5 Trajectplan

Tot dusver werd in de Abw het opstellen en door alle betrokkenen ondertekenen van een trajectplan verplicht gesteld. Dit is in de nieuwe Wwb niet meer het geval. In het kader van de Agenda voor de Toekomst geldt deze verplichting weer wel. Via een trajectplan kan goed gevolgd worden hoe de cliënt vordert met zijn/haar traject. Het trajectplan zal dan ook gehandhaafd blijven en uitgangspunt zijn van de integratie.

Hoofdstuk 5 Ontheffingen

In principe heeft iedere bijstandsgerechtigde tussen 18 en 65 jaar arbeidsplicht; categoriale ontheffingen zijn niet meer toegestaan. In individuele gevallen kan dringende redenen tijdelijk worden afgezien van het opleggen van reïntegratieverplichtingen. Zorgtaken kunnen hierbij als dringende redenen worden aangemerkt voorzover met deze taken geen rekening kan worden gehouden in het kader van een voorziening als bedoeld in artikel 7 lid 1 sub a Wwb. Bij de alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar moet een afweging worden gemaakt tussen het belang van arbeidsinschakeling en de invulling die de ouder wenst te geven aan de zorgtaken. Deelname aan activiteiten in het kader van sociale activering als zodanig, is geen grond om tijdelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen te verlenen. Ook medische belemmeringen als zodanig, zijn geen aanleiding voor een ontheffing. De op te leggen verplichtingen moeten dan worden aangepast aan de mogelijkheden die de betrokkene wel nog heeft. Om een juiste, individuele beoordeling te garanderen, dient gebruik te worden gemaakt van adviezen van externe deskundigen, zoals het CWI, gespecialiseerde reïntegratiebedrijven, GGD, Wsw-indicatiecommissie et cetera.

Hoofdstuk 6 Aanspraak van belanghebbende

Naast de verantwoordelijkheid van de gemeente om voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan te bieden, heeft de belanghebbende een aanspraak op ondersteuning door de gemeente bij reïntegratie. Deze aanspraak geldt zowel voor Wwb'ers als voor nug/Anw-ers. Ook geldt de aanspraak voor personen die op grond van artikel 7 lid 1 sub a Wwb werkzaam zijn in gesubsidieerde arbeid. Wanneer bijstand aan gehuwden/samenwonenden wordt verleend geldt de aanspraak op een voorziening voor beide partners. Wanneer een aanspraak op ondersteuning wordt afgewezen, zal dit met redenen omkleed moeten gebeuren. Tegen die beslissing staat bezwaar en beroep open.

Hoofdstuk 7 Inkomensvrijlating

In het kader van de nieuwe wet gelden nog 2 inkomensvrijlatingen voor bijstandsgerechtigden:

- a. een inkomensvrijlating voor inkomen uit arbeid tot 25% daarvan, met een maximum van €. 166,- per maand, gedurende maximaal 6 maanden, indien het college vindt dat dit bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van betrokkene;
- b. een kostenvergoeding voor vrijwilligerswerk van maximaal €. 20,30 per week met een maximum van €. 711,- per jaar (per 1 januari 2004).

Daarnaast kan ervoor worden gekozen een eenmalige premie te verstrekken van max. €. 1.984,- per kalenderjaar, met het oog op het bevorderen van positief gedrag gericht op uitstroom naar werk. De voorwaarden waaronder een dergelijke premie kan worden verstrekt, is ter beoordeling van het gemeentebestuur. Gelet echter op het aanvullende karakter van de bijstand, de eigen verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan en het risico van willekeur, wordt deze mogelijkheid voorlopig niet benut.

Hoofdstuk 8 Maatregelen en sancties

Tot dusver waren maatregelen en boeten expliciet in de Algemene bijstandswet en het Boetebesluit sociale zekerheidswetten vastgelegd. Bij de invoering van de Wwb is dit gewijzigd. In plaats van boeten

is er sprake van verlaging van de bijstandsnorm. De gemeenteraad moet bij verordening bepalen hoe groot de verlaging is; dit gebeurt in de zgn. afstemmingsverordening (het college stemt de bijstand en de daaraan verbonden verplichtingen af op de mogelijkheden en middelen van belanghebbende, zegt de wet, vandaar de naam afstemmingsverordening). Hoewel er in principe voor is gekozen om zoveel mogelijk bestaand beleid te handhaven, willen wij komen tot vereenvoudiging en anderzijds tot een aanscherping, zodat de cliënt nog meer wordt aangespoord om alsnog aan zijn/haar verplichtingen te voldoen. Dat is ook het uitgangspunt in de wet: afstemming, i.c. verlaging van de uitkering dient "reparatief" van aard te zijn. Tevens wordt met de voorgestelde regels getracht om de verantwoordelijkheid zoveel mogelijk bij de cliënt te leggen. Dat wil zeggen dat de cliënt in bepaalde gevallen moet aantonen dat zijn/haar handelen niet verwijtbaar is. Daarnaast wordt er in bepaalde gevallen een relatie gelegd tussen de inspanning van de cliënt en beëindiging van de verlaging van de uitkering.

Hoofdstuk 9 SUWI en de WWB

Paragraaf 1 Inkoop en aanbesteding

In het kader van de Wet SUWI heeft de gemeente de verplichting om reïntegratieactiviteiten in te kopen via een transparante aanbestedingsprocedure. Voor 2003 en 2004 hebben wij een dergelijke procedure gevolgd voor de bij reïntegratiebedrijven ingekochte trajecten. De aanbestedingsregels uit het besluit SUWI en de Wwb stuiten bij veel gemeenten op praktische bezwaren. Volgens deze regels moet de gemeente altijd meerdere offertes opvragen, ook als het gaat om kleinere opdrachten. In overleg met de Tweede Kamer heeft de Minister de regelgeving aangepast. Concreet betekent dit: Activiteiten in het kader van gesubsidieerde arbeid hoeven pas vanaf 1-1-2007 te zijn aanbesteed; tot dan mag dit middels een onderhandse overeenkomst worden uitbesteed (o.a. bestaande Wiw- en I/D-contracten); Bij contracten onder € 100.000,- hoeft de gemeente de SUWI-aanbestedingsregels niet te volgen; hetzelfde geldt voor de 30% uitbestedingsvrije ruimte. Wel moet de gemeente zich houden aan de Europese aanbestedingsregels, echter de gemeente Buren blijft ver beneden de uitbestedingsnorm.

Paragraaf 2 Samenwerking CWI en UWV

De gemeente moet bij haar reïntegratietaken samenwerken met het CWI en het UWV (artikel 7 lid 2). De gemeente mag geen ondersteuning bieden aan personen met een UWV-uitkering, tenzij daarover afspraken worden gemaakt met het UWV (artikel 7 lid 3 Wwb). De behoefte aan het maken van dergelijke afspraken doet zich tot op heden niet voor. (Maurik, april 2004) Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de gemeenteraad van Buren d.d. 29 juni 2004 De griffier, de voorzitter, G. van Droffelaar drs. K.C. Tammes