



**Re-integratiebesluit**  
**Wet werk en bijstand**

# Re-integratiebesluit

Het dagelijks bestuur van de Intergemeentelijke Sociale Dienst Midden-Langstraat

- gelet op het bepaalde in artikelen 7, 8 en 10, tweede lid van de Wet werk en bijstand, 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- ter uitvoering van het bepaalde in de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand;
- in ogenschouw nemende het gestelde in de door de het dagelijks bestuur vastgestelde Beleidsnotitie Re-integratie "Brug naar de toekomst",

## **b e s l u i t :**

Het "Re-integratiebesluit", zoals vastgesteld bij besluit van 17 januari 2005, laatstelijk gewijzigd 11 mei 2009, zodanig te wijzigen dat deze als volgt komt te luiden.

### **Hoofdstuk 1: ALGEMENE BEPALINGEN**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

1. Alle begrippen die in dit besluit gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet werk en bijstand, de Wet oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, de Wet oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen, de Algemene wet bestuursrecht en de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand.
2. In dit besluit wordt naar de in het eerste lid bedoelde regelingen respectievelijk verwezen als "de WWB", "de IOAW", "de IOAZ", "de Awb", "de re-integratieverordening" of "de verordening".

#### **Artikel 2 Uitvoering door het dagelijks bestuur**

De uitvoering van dit besluit is opgedragen aan het dagelijks bestuur van de Intergemeentelijke Sociale Dienst Midden-Langstraat, waarbij mandatering van toepassing is met inachtneming van het bepaalde in het Mandaat- en volmachtregister ISD-ML 2004.

### **Hoofdstuk 2: REGELS TEN AANZIEN VAN VOORZIENINGEN**

#### **Artikel 3 Sociale activering**

1. Het dagelijks bestuur kan als onderdeel van een re-integratietraject activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Een dergelijk aanbod kan alleen worden geboden wanneer het perspectief op regulier werk nog niet duidelijk is.
3. Indien sociale activering onderdeel is van een traject als opstap naar (regulier) werk is de duur van dat activeringstraject maximaal 12 maanden.
4. De in het vorige lid genoemde periode kan eenmalig worden verlengd met 12 maanden voor zover opnieuw vastgesteld is dat het perspectief op regulier werk nog niet duidelijk is.
5. Toestemming kan worden verleend om met behoud van uitkering sociale activering voort te zetten als maatschappelijke activering ter voorkoming van sociaal isolement dan wel maatschappelijke uitsluiting.

#### **Artikel 3a Participatieplaatsen**

1. Het dagelijks bestuur verstrekt aan uitkeringsgerechtigden die onbeloonde additionele werkzaamheden verrichten conform artikel 10a, zesde lid van de Wet werk en bijstand een premie van telkens 25% van het bedrag genoemd in art. 31, lid 2 onder j van de Wet werk en bijstand.
2. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld.
3. De premie wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.

4. Onverminderd het eerste lid komen ook personen als bedoeld in artikel 7, derde lid van de Wet werk en bijstand voor een premie in aanmerking indien zij aan alle voorwaarden voldoen.
5. Indien de belanghebbende 12 maanden of meer additionele werkzaamheden heeft verricht wordt van degene in opdracht van wie hij deze werkzaamheden vanaf het derde halfjaar van de participatieplaats een halfjaarlijkse bijdrage verlangd.
6. De bijdrage bedraagt 50 % van de in in het eerste lid bedoelde premie.
7. De bijdrage wordt enkel verlangd voor zover aan de belanghebbende de premie bedoeld in het eerste lid is uitgekeerd.

#### **Artikel 4      Leerwerkstages**

1. Het doel van de leerwerkstage is het opdoen van vaardigheden in het vakgebied, waardoor uitstroom naar regulier werk op korte termijn mogelijk wordt gemaakt.
2. In een schriftelijke overeenkomst worden tenminste vastgelegd het doel van de stage alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
3. De leerwerkstage duurt maximaal 6 maanden, waarin de eventuele uitkering wordt voortgezet.
4. Het dagelijks bestuur plaatst een belanghebbende alleen indien door de stage de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn toepassing geen verdringing plaatsvindt.
5. De organisatie die de stageplaats aanbiedt, zorgt er voor dat de belanghebbende tijdens de stage verzekerd is tegen wettelijke aansprakelijkheid.

#### **Artikel 5      Proefplaatsingen**

1. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie, waardoor uitstroom naar regulier werk op korte termijn mogelijk wordt gemaakt.
2. In een schriftelijke overeenkomst worden tenminste vastgelegd het doel van de proefplaatsing alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
3. De proefplaatsing duurt maximaal 6 maanden. In deze periode wordt de eventuele uitkering voortgezet.
4. Het dagelijks bestuur plaatst een belanghebbende alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn toepassing geen verdringing plaatsvindt.
5. De organisatie die de proefplaatsing aanbiedt, zorgt er voor dat de belanghebbende tijdens de proefplaatsing verzekerd is tegen wettelijke aansprakelijkheid.

#### **Artikel 6      Detacheringsbanen**

1. Het dagelijks bestuur kan een uitvoeringsorganisatie subsidie verlenen voor de kosten die verband houden met het aanbieden van een dienstbetrekking aan de niet-direct-bemiddelbare uitkeringsgerechtigde die perspectief heeft op regulier werk op langere termijn en die als werkzoekende ingeschreven staat bij het UWV WERKBEDRIJF dan wel op een andere aantoonbare wijze als werkloos werkzoekende is aan te merken.
2. Bij detachering van de werknemer wordt de ter beschikkingstelling vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst, waarin in ieder geval de aard en duur van de door de werknemer te verrichten werkzaamheden, de plaats waar de werkzaamheden worden verricht, een voorrangpositie bij werving en selectie ten opzichte van niet in de onderneming werkzame personen en de begeleiding van de werknemer worden geregeld.
3. De hoogte van de subsidiëring van de loonkosten is gerelateerd aan de hoogte van het beschikbare bruto uitkeringsbedrag, inclusief werkgeverslasten.
4. De omvang van het dienstverband wordt bepaald aan de hand van het beschikbare subsidiebedrag met als uitgangspunt dat uitkeringsonafhankelijkheid wordt bereikt.
5. De subsidie ten behoeve van een detacheringsbaan kan gedurende maximaal 12 maanden worden verstrekt. Deze periode kan eenmalig verlengd worden met 12 maanden voor zover nog geen vooruitzicht bestaat op een reguliere dienstbetrekking.
6. Bij convenant worden met de uitvoeringsorganisatie afspraken gemaakt over het aantal detacheringsbanen, de in aanmerking te nemen loonkosten, de bepaling van de loonwaarde van de werknemer, de vergoeding die de uitvoeringsorganisatie toekomt voor de uitvoering van de overeengekomen taken en de wijze van betaling van de subsidie.

## **Artikel 7      Loonkostensubsidies**

1. Het dagelijks bestuur kan een werkgever subsidie geven voor de loonkosten van de niet-direct-bemiddelbare uitkeringsgerechtigde die perspectief heeft op regulier werk op langere termijn en die als werkzoekende ingeschreven staat bij het UWV WERKbedrijf. De subsidie wordt alleen verstrekt als er een arbeidscontract is van tenminste 6 maanden.
2. De werkgever die een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt met perspectief op regulier werk op langere termijn en als werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf, kan een eenmalige loonkostensubsidie verkrijgen van € 6.000,-.
3. De werkgever die een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt die als werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV WERKbedrijf, arbeidsgehandicapt is of ouder dan 45 jaar kan een eenmalige loonkostensubsidie verkrijgen van € 8.000,-.
4. De subsidie is gebaseerd op een dienstbetrekking van 32 uur per week en wordt naar rato verlaagd bij een dienstbetrekking van minder dan 32 uur per week.
5. Indien een dienstbetrekking van meer dan 32 uur per week nodig is om uitkeringsonafhankelijkheid te bereiken wordt de subsidie naar rato verhoogd.
6. De subsidie kan gedurende maximaal twaalf maanden worden verstrekt. Bij voortijdige beëindiging van het in lid 1 genoemde arbeidscontract, wordt de subsidie naar rato verlaagd.
7. De subsidie voor loonkosten moet worden aangevraagd uiterlijk 3 maanden na de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst.
8. Aan de toekenning van de subsidie kunnen voorwaarden worden verbonden.

## **Artikel 8      Betaling van de subsidie**

1. Subsidie als bedoeld in artikel 6 wordt in overleg met de uitvoeringsorganisatie uitbetaald.
2. Subsidie als bedoeld in artikel 7 wordt per kwartaal uitbetaald in de vorm van een voorschot en wordt na afloop van het subsidiejaar definitief vastgesteld.
3. Indien voorschotten hoger uitvallen dan de definitief vastgestelde subsidie vindt verrekening plaats.
4. Geen subsidie wordt verstrekt voor kosten waarvoor, al dan niet door de ISD, al een andere subsidie wordt verstrekt.

## **Artikel 9      Subsidievoorwaarden**

1. De subsidie als bedoeld in de artikelen 6 en 7 wordt alleen verstrekt als de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werknemer waarvan vooraf door het dagelijks bestuur is vastgesteld dat deze tot de doelgroep behoort.
2. De subsidie wordt slechts verstrekt als het gaat om een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer voor een dusdanig aantal uren wordt aangesteld, dat zijn netto salaris meer bedraagt dan het voor hem geldende bijstandsniveau en het brutosalaris niet meer bedraagt dan 130% van het wettelijk minimumloon.
3. In afwijking van het vorige lid kan subsidie worden verstrekt als vastgesteld is dat de belanghebbende niet in staat is het aantal in het vorige lid bedoelde uren te werken in verband met een arbeidshandicap, de zorg voor een of meerdere kinderen dan wel de zorg voor zieke ouders, partner of kinderen.
4. De financiering van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 6 en artikel 15, eerste tot en met derde lid, wordt alleen verstrekt als de uitvoeringsorganisatie die belast is met het werkgeverschap van die dienstbetrekking actief meewerkt aan de uitvoering van de voorziening voor het opdoen van vaardigheden teneinde de vereiste competenties te bereiken om niet-gesubsidieerde arbeid te verrichten.
5. De financiering van de dienstbetrekking als bedoeld in artikel 7 en artikel 15, vierde tot en met zesde lid, wordt alleen verstrekt als de werkgever van die dienstbetrekking actief meewerkt aan de uitvoering van de voorziening voor het opdoen van vaardigheden teneinde de vereiste competenties te bereiken om niet-gesubsidieerde arbeid te verrichten.

## **Artikel 10      Nazorg**

1. Het dagelijks bestuur kan ten behoeve van een persoon aan wie op grond van artikel 7 eerste lid onder a. van de WWB, artikel 34 IOAW en artikel 34 IOAZ door het dagelijks bestuur ondersteuning kan worden geboden een voorziening verstrekken gericht op nazorg.
2. Onder een voorziening gericht op nazorg wordt verstaan een subsidie ter voldoening van de noodzakelijk te maken kosten van werkzaamheden die zijn gericht op het behoud van de geaccepteerde arbeid

## **Artikel 11 Scholing**

1. Scholingstrajecten worden aangeboden aan de belanghebbende in een re-integratietraject, waaronder begrepen gesubsidieerde banen, indien scholing naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk is om instroom in algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren en de opleiding gericht is op het verwerven van kennis en vaardigheden als onderdeel van een traject dat beoogt de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen.
2. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing houdt het dagelijks bestuur rekening met de voor belanghebbende geldende kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden alsmede het re-integratieadvies van het UWV WERKbedrijf of re-integratiebedrijf. De scholing moet aansluiten bij de mogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde in relatie tot de behoeften op de arbeidsmarkt. Het advies van het UWV WERKbedrijf en of het re-integratiebedrijf is niet bindend. Scholingsadviezen worden voorzien van informatie over noodzaak, aard, duur en niveau van de scholing onder overlegging van zo mogelijk meerdere offertes.
3. De noodzaak is alleen dan aanwezig als de belanghebbende voorafgaand aan de scholing aantoonbare inspanningen heeft verricht ter bevordering van zijn arbeidsinschakeling.
- 3a Voor zover de belanghebbende op een participatieplaats zoals bedoeld in artikel 10a WWB niet beschikt over een startkwalificatie wordt overeenkomstig het gestelde in artikel 10a, vijfde lid, binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloofde additionele werkzaamheden door het dagelijks bestuur scholing of opleiding aangeboden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert en daarmee de kans op inschakeling in het arbeidsproces vergroot, tenzij naar het oordeel van het dagelijks bestuur een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat.
- 3b Het dagelijks bestuur betreft bij de beoordeling daarvan in ieder geval:
  - a. het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de additionele werkzaamheden uitvoert;
  - b. de scholingswens van de belanghebbende;
  - c. de mate waarin de scholing of opleiding de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert en de kansen op inschakeling in het arbeidsproces vergroot;
  - d. de mate waarin naar het oordeel van het dagelijks bestuur een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat.
4. Voor de scholing die wordt aangeboden geldt dat de goedkoopste en adequate scholingsmogelijkheid moet worden benut en dat de duur van de beroepsgerichte scholing maximaal twee jaar mag bedragen.
5. Scholing in de vorm van taalonderwijs Nederlandse taal is in duur onbeperkt. De noodzaak van voortzetting van deze vorm van onderwijs wordt jaarlijks vastgesteld en hangt af van de vorderingen van belanghebbende en leercapaciteit om een hoger niveau te bereiken.
6. Uitkeringsgerechtigden kunnen gedurende de periode dat de noodzakelijke opleiding wordt gevolgd, vrijgesteld worden van sollicitatieverplichtingen. De vrijstelling geldt maximaal voor de duur en de omvang van de noodzakelijk geachte scholing.
7. Als scholing voor een uitkeringsgerechtigde als verplichting opgenomen is in een re-integratieplan worden de directe (uitsluitend opleidingskosten, cursusbijdragen, examengeld) en indirecte kosten (boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht worden gesteld) daarvan vergoed door het dagelijks bestuur.
8. Als scholing voor niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden als verplichting opgenomen is in een re-integratieplan worden uitsluitend de directe kosten vergoed door het dagelijks bestuur.
9. Voor niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden geldt als aanvullende voorwaarde dat de belanghebbende zich in ieder geval voor tenminste 16 uur per week beschikbaar dient te stellen voor de arbeidsmarkt.
10. Ongeacht de toekenningsvoorwaarden voor noodzakelijke scholing als hiervoor benoemd, wordt de scholing niet toegekend binnen deze subsidiemogelijkheden indien de belanghebbende de kosten van de opleiding op grond van een voorliggende voorziening vergoed kan krijgen.
11. Niet noodzakelijke scholing kan met behoud van uitkering worden gevolgd, mits die scholing een re-integratietraject niet doorkruist. De scholingskosten worden niet vergoed.

## **Artikel 12 Inkomstenvrijlating**

1. Inkomsten uit arbeid die naar het oordeel van het dagelijks bestuur bijdraagt aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende kunnen gedurende ten hoogste zes aaneengesloten maanden gedeeltelijk vrijgelaten worden.

2. De vrijlating wordt bepaald overeenkomstig het bepaalde in art. 31, lid 2 onder o van de WWB, artikel 3, lid 2 sub d van het Inkomensbesluit IOAW en artikel 2, lid 1 van het Inkomensbesluit IOAZ.
3. De inkomstenvrijlating wordt toegekend met ingang van de eerste werkdag in die maand waarover de betreffende inkomsten zijn verworven. Deze datum kan op aanvraag van de belanghebbende worden herzien voor zover dit verzoek wordt gedaan binnen 6 weken na kennisname van het besluit tot toepassing van de inkomstenvrijlating.

#### **Artikel 13 Premies bij aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid.**

1. Aan de persoon die, volgend op de inzet van een re-integratietraject of voorziening op grond van de artikelen 7 tot en met 16 van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, duurzame algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde gesubsidieerde arbeid, aanvaardt en behoudt, kan een onbelaste premie worden verstrekt.
2. De hoogte van deze premie bedraagt 50% van het bedrag genoemd in art. 31, lid 2 onder j van de Wet werk en bijstand.

#### **Artikel 14 Reiskosten**

De persoon die in verband met het volgen van een re-integratietraject buiten de woonplaats moet reizen, ontvangt een reiskostenvergoeding op basis van de werkelijke kosten openbaar vervoer tweede klas.

#### **Artikel 15 Overgangsbepalingen voormalige WIW- en ID-dienstbetrekkingen**

1. Het dagelijks bestuur blijft zorgdragen voor de financiering van de dienstbetrekking van de persoon die op 31 december 2003 een WIW-dienstbetrekking heeft:
  - a. voor onbepaalde tijd;
  - b. voor bepaalde tijd indien de werknemer bij afloop van het tijdelijk dienstverband 50 jaar of ouder is dan wel positief geïndiceerd is voor een dienstbetrekking op grond van de Wet Sociale Werkvoorziening;
2. Tijdelijke financiering van de overige dienstverbanden vindt plaats tot de einddatum van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd. Voor zover de werknemer voldoet aan de in artikel 6 genoemde criteria kan hem aansluitend een tijdelijke detachingsbaan worden aangeboden.
3. Financiering van de dienstbetrekking van de persoon genoemd in lid 1 en 2 vindt plaats met inachtneming van de loonwaarde van de voormalige WIW-werknemer. Bij convenant worden hierover nadere afspraken gemaakt met de uitvoeringsorganisatie, waarbij een overgangperiode van 3 jaar geldt vanaf 1 januari 2005.
4. Het dagelijks bestuur blijft zorgdragen voor de financiering van de dienstbetrekking van de persoon die op 31 december 2003 een ID-dienstbetrekking heeft:
  - a. voor onbepaalde tijd en
  - b. objectief is vastgesteld dat de werknemer blijvend op gesubsidieerde arbeid is aangewezen;
5. Financiering van de dienstbetrekkingen van personen genoemd in lid 4 vindt plaats met inachtneming van een overgangperiode van 3 jaar vanaf 1 januari 2005, waarin de laatstelijk vastgestelde subsidie jaarlijks wordt afgebouwd met 10%. Vervolgens vindt financiering plaats tot de einddatum van het dienstverband, met inachtneming van het subsidiebedrag zoals vermeld in artikel 7, lid 3.
6. Tijdelijke financiering van de overige dienstbetrekkingen voor onbepaalde tijd voor personen die op 31 december 2003 een ID-dienstbetrekking hebben, vindt plaats met inachtneming van een overgangperiode van 3 jaar vanaf 1 januari 2005, waarin de laatstelijk vastgestelde subsidie jaarlijks wordt afgebouwd met 10%. Vervolgens vindt financiering plaats gedurende maximaal 12 maanden, met inachtneming van het subsidiebedrag zoals vermeld in artikel 7, lid 2.

### **Hoofdstuk 3: VERPLICHTINGEN**

### **Artikel 16 Sollicitatieplicht**

Het dagelijks bestuur kan met betrekking tot niet-gesubsidieerde arbeid die de belanghebbende moet trachten te verkrijgen, besluiten dat het gaat om:

1. arbeid in een volledige dienstbetrekking;
2. arbeid in een deeltijdbetrekking voor een bepaald aantal dagdelen per week;
3. arbeid in eigen beroep of bedrijf, waaronder freelance arbeid.

### **Artikel 17 Ontheffing van de plicht algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden.**

1. Het dagelijks bestuur kan besluiten dat aan de uitkeringsgerechtigde op grond van dringende redenen ontheffing verleend wordt van de verplichting om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden als:
  - a. de belanghebbende blijkens medisch advies volledig arbeidsongeschikt is;
  - b. er naar verwachting geen kans bestaat op inschakeling in ongesubsidieerde arbeid;
2. De ontheffing wordt verleend voor de maximale duur van 36 maanden.
3. Bij het aanbieden van een voorziening houdt het dagelijks bestuur rekening met de medische en sociale omstandigheden zoals bedoeld in het eerste lid .

### **Artikel 18 Zorgtaken**

1. Het dagelijks bestuur houdt bij het vaststellen van een re-integratietraject nadrukkelijk rekening met de individuele omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar en de invulling die de ouder geeft aan de zorgplicht.
2. Indien de afstemming tussen de arbeidsinschakeling en de zorgtaak van de ouder niet direct gerealiseerd kan worden, verleent het dagelijks bestuur voor de maximale duur van 12 maanden een tijdelijke gedeeltelijke of volledige ontheffing van de arbeidsplicht.
3. Op basis van een herbeoordeling kan het dagelijks bestuur besluiten een ontheffing na afloop van de vastgestelde periode te verlengen.
4. Een tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht verleent het dagelijks bestuur de uitkeringsgerechtigde die ten minste 3 maanden de dagelijkse zorg heeft voor familieleden in de eerste en tweede graad die door welke oorzaak dan ook ernstige fysieke, verstandelijke of psychische beperkingen hebben.
5. De ontheffing als bedoeld in het vorige lid geldt voor zover deze zorgtaken niet kunnen worden afgestemd met een re-integratietraject en voor zover niet op andere wijze in de geboden zorg kan worden voorzien.
6. Bij het aanbieden van een voorziening aan de personen in dit artikel houdt het dagelijks bestuur rekening met de medische en sociale omstandigheden.

## **Hoofdstuk 4: SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 19 Verstrekking op aanvraag of ambtshalve**

1. Voorzieningen ten bate van uitkeringsgerechtigden, niet uitkeringsgerechtigden en Anw-ers kunnen zowel op aanvraag als ambtshalve worden toegekend.
2. Voorzieningen ten bate van werkgevers kunnen slechts op aanvraag worden toegekend.
3. De beslistermijnen van de Awb worden gehanteerd.

### **Artikel 20 Weigeringsgronden**

1. Een aanvraag kan worden afgewezen op alle gronden die de WWB, de IOAW, IOAZ, de Awb, de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand en dit besluit noemen, daaronder mede verstaan het niet verstrekken van alle noodzakelijke informatie.
2. Een aanvraag wordt in elk geval afgewezen, indien de aanleiding voor de aanvraag zich meer dan zes maanden tevoren heeft voorgedaan.

### **Artikel 21**

#### **Wijziging, intrekking en terugvordering**

1. Indien na toekenning van een voorziening blijkt dat deze verstrekt is op basis van reeds ten tijde van de aanvraag onjuiste dan wel onvolledige informatie, of met inachtneming van inmiddels onjuist of onvolledig geworden informatie, kan de voorziening worden gewijzigd of ingetrokken.

2. Het als gevolg van het eerste lid ten onrechte verstrekte subsidiebedrag kan worden teruggevorderd. Eventuele voorzieningen, anders dan in de vorm van een subsidie, kunnen weliswaar worden gewijzigd of ingetrokken, maar zij worden niet op geld gewaardeerd en kunnen diensgevolge niet worden teruggevorderd.

**Artikel 22 Budget- en subsidieplafonds**

1. Het aantal op grond van de artikelen 6 en 7 van dit besluit te subsidiëren banen, wordt jaarlijks vastgesteld.
2. De omvang van de overige voorzieningen wordt jaarlijks door het dagelijks bestuur vastgesteld.
3. Het budget voor de in het eerste en tweede lid genoemde voorzieningen wordt jaarlijks door het dagelijks bestuur vastgesteld op grond van de door het Ministerie beschikbaar gestelde middelen.

**Artikel 23 Onvoorziene gevallen**

In gevallen, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

**Artikel 24 Citeertitel**

Dit besluit kan worden aangehaald als: "Re-integratiebesluit".

**Artikel 25 Inwerkingtreding**

Dit besluit treedt in werking met ingang van de eerste dag na publicatie in de daarvoor bestemde periodieken.

Aldus besloten in zijn vergadering van 12 april 2010

Het dagelijks bestuur voornoemd,

de secretaris,

de voorzitter,

A.E.W. van Limpt

Mr. U. Santi

## **Algemene toelichting**

Dit besluit regelt de ondersteuning die de ISD Midden-Langstraat biedt bij de arbeidsinschakeling van personen die behoren tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning te bieden, is geregeld in artikel 7 WWB.

De basis voor de ondersteuning heeft het Algemeen Bestuur van de ISD Midden-Langstraat vastgelegd in de "Re-integratieverordening Wet werk en bijstand" van 7 juni 2004. In deze verordening is aan het dagelijks bestuur opdracht verstrekt om nadere regels vast te stellen met betrekking tot het verstrekken van voorzieningen. Dit besluit voorziet hierin.

## **Artikelsgewijze toelichting**

### **Hoofdstuk 1: ALGEMENE BEPALINGEN**

#### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

Er is voor gekozen om begrippen die al in de WWB, IOAW, IOAZ, Awb en de Re-integratieverordening WWB omschreven zijn niet afzonderlijk te definiëren. Dit voorkomt dat in geval van wijziging van deze omschrijvingen in de genoemde regelingen het besluit aangepast moet worden.

#### **Artikel 2 Uitvoering door het dagelijks bestuur**

Dit artikel biedt de mogelijkheid om de uitvoering van dit besluit -waarvoor de verantwoordelijkheid berust bij het dagelijks bestuur- ten behoeve van een doelmatige uitvoering te mandateren. Uitwerking hiervan is geregeld in het Mandaat- en volmachtregister ISD-ML 2004.

### **Hoofdstuk 2: REGELS TEN AANZIEN VAN VOORZIENINGEN**

#### **Artikel 3 Sociale activering**

Volgens de WWB dient ook sociale activering gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. Gezien de beperkte middelen uit het werkdeel in relatie tot de omvang van de doelgroep, is het een overweging onderscheid te maken tussen sociale activering als onderdeel van een re-integratietraject, als voorbereiding op arbeidsinschakeling dus, en sociale activering gericht op het participeren van de persoon in de maatschappij. Deze laatste vorm van activering komt voor in het vijfde lid. Hiervoor zal -aangezien het natuurlijk zeker nuttig is- als het werkdeel te krap wordt een andere financieringsmethode gevonden moeten worden, bijvoorbeeld via welzijnsfondsen die de gemeente zelf kunnen opzetten.

#### **Artikel 3a**

Ingaande 1 januari 2009 is de Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet Stap) ingevoerd en zijn nieuwe leden aan artikel 10a van de Wet werk en bijstand toegevoegd. Het in 2008 ingevoegde artikel 10a dat de invoering van participatieplaatsen regelde, werd daarmee aangescherpt voor wat betreft de duur en voorwaarden van de participatieplaatsen. Aan de verlenging van de duur van totaal maximaal 4 jaar (2 jaar + 2x de mogelijkheid tot verlenging met 1 jaar) zijn strenge voorwaarden gesteld. Tevens werd het recht op een premie geregeld. De wetswijziging is eind december 2008 met spoed door de Eerste en Tweede Kamer geloodst. Gemeenten zijn daarmee min of meer overvallen. Reden waarom er enige ruimte is geboden voor het aanpassen van de Re-integratieverordening en het Re-integratiebesluit. In de loop van maart 2009 is door de VNG een concept-noodverordening aan de gemeenten aangeboden, die vervolgens is aangepast aan de binnen de ISD gehanteerde verordening en besluit.

Artikel 8 van de WWB - zoals dit per 1 april 2009 komt te luiden - verlangt van het algemeen bestuur dat zij regels stelt met betrekking tot de hoogte van de premie, alsmede de eventuele inzet van scholing of opleiding, zo sprake is van een persoon die algemene bijstand ontvangt en die in het kader van een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening onbeloonde additionele arbeid verricht. Het algemeen bestuur heeft hiervoor de Re-integratieverordening aangepast. Het dagelijks bestuur stelt vervolgens bij uitvoeringsbesluit de nadere regels vast. Daarbij vraagt artikel 8, tweede lid van de WWB specifiek om regels te stellen met betrekking tot de hoogte van de premie in relatie tot de

armoedeval. Daarnaast geeft de Memorie van Toelichting aan dat deze regels tevens kunnen zien op de hoogte van de premie in relatie tot de inspanningen van de betrokkene en de financiële bijdrage van de derde na het eerste jaar. Onder lid 5 en verder is voorzien in regelgeving met betrekking tot dit laatste. Een regeling waarbij een relatie wordt gelegd tussen de hoogte van de premie en de inspanningen van betrokkene is – mede gelet op de beperkte hoogte van de premie – achterwege gelaten.

Er is verder specifiek voor gekozen om geen daadwerkelijke regels met betrekking tot de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval op te nemen. Wel is bij vaststelling van de hoogte overwogen dat een premie van dien aard geen risico vormt met betrekking tot de armoedeval. Daartoe wordt ook steun gevonden in de parlementaire behandeling, waarin de staatssecretaris overwoog dat:

*“de Nederlandse gemeenten op dit moment in het kader van de Wet werk en bijstand – want daar kennen wij dit instrument al – een praktijk kennen van een gemiddelde premie van zo’n € 600 per persoon die een baan vindt. Dat is geen bedrag waarover je je heel veel zorgen moet maken ten aanzien van armoedevaleffecten. Ten tweede geeft deze aanpak op zichzelf geen aanleiding om andere redenen te denken dat armoedevaleffecten zullen optreden, omdat op deze manier iemand de mogelijkheid krijgt om zowel horizontaal als verticaal uit te stromen. Het horizontaal uitstromen is uitstromen naar een inkomenspositie die vergelijkbaar is met wat iemand heeft met bijstand plus een premie. Hij moet die kans grijpen, want als hij dat niet doet, is er alleen nog een uitstroom naar beneden mogelijk, namelijk naar de bijstand. Dan is hij ver van huis. Het loont dus niet om die stap te zetten. Een andere mogelijkheid om uit te stromen is dat iemand vervolgens in een hoger cao-loon terecht komt. Dat loont echt de moeite. Dan hebben wij bereikt wat wij willen bereiken. Ook de gemeenten hebben er belang bij om rustig aan te doen met de premies, want naarmate de premies een armoedevaleffect in de hand werken, wordt er geen uitstroom uit de bijstand bereikt en schiet de gemeente dus in eigen voet, want dan moet zij de kosten opbrengen.”*

(Tweede Kamer, Handelingen 2008 – 2009, 31577, nr 21, p. 1700)

Net zoals bij de premies bij het aanvaarden van duurzaam algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde gesubsidieerde arbeid, is voor wat betreft de hoogte aangesloten bij het bedrag dat genoemd is in art. 31, lid 2 onder j. Dit bedrag is thans € 2196 en is het bedrag dat ten hoogste is toegestaan om als premie per kalenderjaar te verstrekken. In art. 13 van het Re-integratiebesluit wordt de uitstroompremie begrensd tot 50% van dit bedrag. Door de premies met betrekking tot de participatieplaatsen te begrenzen op 25% per 6 maanden wordt de totaal te verstrekken premie per jaar gelijk aan de uitstroompremie. Tevens is dan het bedrag (thans € 549 per 6 maanden) nagenoeg gelijk aan de gemiddelde premie van € 600,- dat bij de parlementaire behandeling is genoemd.

In lid 7 van het nieuwe artikel 10a WWB is geregeld dat participatieplaatsen ook ingezet kunnen worden voor personen met een uitkering van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV). Hiervoor moet dan een overeenkomst met het UWV worden gesloten. UWV koopt dan participatieplaatsen in. Vooruitlopend hierop is in het vierde lid opgenomen dat ook deze personen in aanmerking komen voor de premie zoals bedoeld in het eerste lid.

In artikel 10a, lid 5 e.v. van de WWB is de mogelijkheid opgenomen om van de organisatie waar de betrokkene zijn werkzaamheden verricht een bijdrage te vragen in de uit te keren premie. Deze bepaling is facultatief. In de praktijk komt het veelvuldig voor dat participatieplaatsen worden vormgegeven in organisaties die geheel of grotendeels afhankelijk zijn van gemeentelijke subsidie. In dat geval lijkt het vragen van een bijdrage in de premie niet logisch. Vanuit het oogpunt van gelijkheidsbeginsel ten opzichte van andere werkgevers of organisaties is een bijdrage te verdedigen. Daarbij komt dat het eerste jaar geen bijdrage verschuldigd is. Ook bij andere vormen van gesubsidieerde arbeid worden inleenvergoedingen gerekend. Een ander argument is dat, hoewel hier sprake is van additionele arbeid, er toch enige opbrengst uit die arbeid komt, waarbij een geringe bijdrage van thans € 549,- per jaar allerzins redelijk is.

Het (niet) aanbieden van scholing door het college is géén besluit in de zin van de Awb. In de wet wordt namelijk gesproken over het aanbieden van scholing, en niet van vaststellen. Een aanbod sec is niet gericht op een rechtsgevolg.

Verstrekking van de premie en verlenging van de participatieplaats vloeien rechtstreeks voort uit artikel 10a WWB en hebben daarmee wel een zelfstandig rechtsgevolg, en zijn dus wel een besluit in de zin van de Awb.

De Wet Stap kent geen overgangsrecht en heeft dus in beginsel onmiddellijke werking. Dit houdt in dat indien iemand op dit moment reeds langer dan 6 maanden additionele arbeid heeft verricht deze op grond van artikel 10a WWB een recht kan doen gelden op een premie en aanspraak kan maken op een scholingsaanbod.

De Wet Stap is een kaderwet die regels stelt ingeval een participatieplaats langer duurt dan zes maanden. De maximale termijn is – na de twee mogelijke verlengingen – 4 jaar. Het staat de gemeente dus vrij om te kiezen voor een kortere termijn, bijvoorbeeld van 2 jaar. In dat geval zijn de bepalingen van de Wet Stap alleen van toepassing voor zover deze betrekking hebben op die periode van 2 jaar.

#### **Artikel 4      Leerwerkstages**

Om op korte termijn (binnen 1 jaar) het aanvaarden van algemeen geaccepteerd werk mogelijk te maken, kan het nodig zijn dat de belanghebbende in de praktijk vaardigheden, eventueel in combinatie met noodzakelijk geachte scholing, opdoet in het vakgebied. Daarom kan een leerwerkstage onderdeel uitmaken van een re-integratietraject. Een leerwerkstage is met name gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring door middel van scholing en training van de belanghebbende, waarvoor een periode van 6 maanden wordt geboden.

Voor de leerwerkstage wordt geen vergoeding verstrekt. Aantoonbare kosten die niet via de stageplek worden vergoed, kunnen als trajectkosten worden vergoed.

Een persoon wordt alleen geplaatst indien door de stage de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn toepassing geen verdringing plaatsvindt.

#### **Artikel 5      Proefplaatsingen**

Ook proefplaatsingen kunnen deel uitmaken van een re-integratietraject gericht op het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid op korte termijn (binnen 1 jaar). Bij dit instrument gaat het vooral om het wennen aan aspecten die samenhangen met betaald werk. Hier is een termijn aan verbonden van maximaal 6 maanden. Het is de bedoeling dat aansluitend een dienstverband wordt aangeboden. Er zijn geen vergoedingen beschikbaar, tenzij er sprake is van daadwerkelijk gemaakte kosten die niet via de stageplek worden vergoed. De kosten worden in dat geval als trajectkosten vergoed.

Proefplaatsing beperkt het gebruik van ingewikkelde en kostbare detacheringconstructies, omdat een werkgever op deze manier de gelegenheid wordt geboden kennis te maken met een werknemer alvorens direct alle werkgeversrisico's op zich te nemen.

Nog meer dan bij werkstages moet bij de toepassing van dit re-integratie-instrument gewaakt worden voor eventuele concurrentievervalsing en verdringingseffecten.

#### **Artikel 6      Detacheringsbanen**

Personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt, maar wel met een perspectief op regulier werk op langere termijn (meer dan 1 jaar) kan een detacheringsbaan worden aangeboden. Gedurende een maximale periode van 2 jaar kan de belanghebbende door het verrichten van betaalde arbeid zich verder bekwamen als voorbereiding op het aanvaarden van regulier werk. Hierin onderscheidt de detacheringsbaan zich van de vroegere WIW-baan, die ook voor onbepaalde tijd aangegaan kon worden. De detacheringsbaan is maximaal 2 jaar subsidiabel.

Omdat dit re-integratie-instrument erg kostbaar is, wordt het alleen ingezet als goedkopere alternatieven niet het gewenste resultaat zullen opleveren.

Het werkgeverschap bij deze vorm van gesubsidieerde arbeid kan worden toebedeeld aan een uitvoeringsorganisatie. Samenwerkings- en uitvoeringsafspraken worden nader geconcretiseerd in een convenant.

Een detacheringsbaan wordt alleen overeengekomen, indien vooraf is vastgesteld dat de persoon tot de beoogde doelgroep behoort en bovendien uitkeringsonafhankelijkheid wordt bereikt. Uitzondering op deze hoofdregel is mogelijk bij een arbeidshandicap of bij het verrichten van noodzakelijke zorgtaken, die niet in voldoende mate afgestemd kunnen worden op de arbeidsverplichtingen. De hoogte van de subsidiëring van de loonkosten wordt begrensd door het beschikbare bruto uitkeringsbedrag + werkgeverslasten. Op basis hiervan wordt de omvang van het dienstverband bepaald.

## **Artikel 7      Loonkostensubsidies**

Het doel van de loonkostensubsidie is bij de werkgever belemmeringen weg te nemen, waardoor iemand met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst genomen kan worden. De subsidie fungeert met name als compensatie voor de verminderde productiviteit van de betrokkene. Rekening wordt dus gehouden met de loonwaarde. In de leden 2 en 3 is daarom ook nuancering in de hoogte van de subsidie aangebracht en wordt er van uitgegaan dat de aanwezigheid van een arbeidshandicap en de leeftijd van betrokkene van negatieve invloed zijn op de loonwaarde en daarom een hogere subsidie rechtvaardigt. Overigens is de hoogte van de subsidie dusdanig gesteld dat er een minimale verdien capaciteit aanwezig wordt geacht van circa 60% van het wettelijk minimumloon.

Loonkostensubsidies worden alleen toegekend indien vooraf is vastgesteld dat de persoon tot de beoogde doelgroep behoort. De subsidie wordt alleen verstrekt als uitkeringsonafhankelijkheid bereikt wordt. Uitzondering op deze hoofdregel is mogelijk als er sprake is van een arbeidshandicap of het verrichten van zorgtaken, die niet in voldoende mate afgestemd kunnen worden op de arbeidsverplichtingen.

## **Artikel 8      Betaling van de subsidie**

Subsidie als bedoeld in artikel 6 wordt in overleg met de uitvoeringsorganisatie uitbetaald. Afspraken ter zake worden in een convenant vastgelegd. Ook de administratieve werkzaamheden met betrekking tot de loonkostensubsidie kunnen aan een uitvoeringsorganisatie worden overgeheveld. De loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 7 wordt per kwartaal uitbetaald in de vorm van een voorschot en wordt na afloop van het subsidiejaar definitief vastgesteld. Kwartaalsgewijs zal de werkgever gevraagd worden relevante informatie te verstrekken ter beoordeling van zijn aanspraken.

## **Artikel 9      Subsidievoorwaarden**

De beoordeling over de inzet van de in de artikelen 6 en 7 bedoelde subsidiëring wordt gedaan door de klantmanager van de ISD. Het re-integratiebureau zal ter zake de noodzaak van deze instrumenten voorstellen in het concept re-integratieplan.

Dit artikel 9 geeft aan dat het bereiken van uitkeringsonafhankelijkheid bij deze instrumenten voorop staat. Slechts in uitzonderingsgevallen, bijvoorbeeld bij een arbeidshandicap of een zorgplicht is afwijking hiervan mogelijk.

In artikel 9 wordt aan de subsidieverlening als voorwaarde verbonden dat de uitvoeringsorganisatie dan wel de werkgever actief meewerken aan de uitvoering van de voorziening.

## **Artikel 10     Nazorg**

Mede gezien de beperkte budgetten is het belangrijk ervoor te zorgen dat klanten na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. Het dagelijks bestuur kan ertoe besluiten veel aandacht te besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. In de meeste gevallen is nazorg een onderdeel van een re-integratietraject, echter niet in alle gevallen, bv. als de belanghebbende rechtstreeks is geplaatst, zonder interventie van een re-integratiebedrijf. Hierdoor ontstaat de noodzaak van de beschikbaarheid van een aparte voorziening met als doel een duurzame plaatsing te realiseren. In het bijzonder kan gedacht worden aan de zgn. no-riskpolis die het werkgeversrisico bij uitval door ziekte dekt. Dit risico wordt gedekt door een aparte polis als voorziening voor nazorg aan te bieden.

## **Artikel 11     Scholing**

Scholing kan uitsluitend worden ingezet als voorziening in het kader van een re-integratietraject gericht op het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid op basis van de kortst mogelijke weg naar werk. Het arbeidsmarktperspectief is bij de opstelling van een dergelijk traject betrokken.

Bij de beoordeling genoemd in het tweede lid dient rekening te worden gehouden met de kortste weg naar werk, het arbeids- en opleidingsverleden en het advies van het UWV WERKbedrijf of re-integratiebedrijf. Gelet op de kortste weg naar arbeid dient beoordeeld te worden op welke wijze scholing direct aan de verwezenlijking van dit doel bijdraagt waarbij de duurzaamheid van de te krijgen arbeid voorop staat. Zeker bij werkloze jongeren die een afgebroken schoolopleiding hebben, is scholing vaak een zeer belangrijke re-integratievoorziening. De meeste van hen hebben immers onvoldoende startkwalificaties en zullen bij het blijven ontbreken daarvan geen perspectief op duurzame arbeid krijgen. Uit het voorbeeld van de jongeren blijkt ook dat een alles-of-niets-redenering in de zin van dat scholing in beginsel niet noodzakelijk is omdat men nog altijd productiewerk kan gaan doen, geen hout snijdt. Maatwerk, ook bij noodzakelijke scholing, staat voorop. Dat geldt ook

omdat het arbeidsverleden en opleidingsverleden meegewogen worden bij het beoordelen van de noodzakelijke scholing. Ook de adviezen van het UWV WERKbedrijf en of het ingeschakelde re-integratiebedrijf zijn, voor zover aanwezig, onderdeel van de afweging. De noodzaak voor de inzet van scholing is gekoppeld aan het feit dat de belanghebbende voorafgaande aan de scholing zelf aantoonbare inspanningen moet hebben verricht, gericht op het verkrijgen van reguliere, duurzame arbeid.

In verband met invoering van de Wet Stimulering arbeidsparticipatie en de wetswijziging van 18 juli 2008 (inwerkingtreding art. 10a WW, art. 38 IOAW en art. 38 IOAZ) is het dagelijks bestuur gehouden een scholingsaanbod te doen indien de belanghebbende niet over een startkwalificatie beschikt, tenzij naar het oordeel van het dagelijks bestuur een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat. Dit aanbod dient te worden gedaan binnen 6 maanden na aanvang van de participatieplaats. In verband hiermee is het lid 3a toegevoegd. Het dagelijks bestuur betreft bij de beoordeling daarvan in ieder geval de in het lid 3b genoemde punten.

Het vierde lid dwingt de klantmanager die opleiding in te kopen die het goedkoopst en meest adequaat is. Ook hier is sprake van een belangenafweging. Denkbaar is namelijk dat de goedkoopste opleiding niet de meest adequate opleiding behoeft te zijn voor de belanghebbende en omgekeerd de meest adequate opleiding veelal niet de meest goedkope is. Het vierde lid stelt verder de eis dat de beroepsgerichte scholing maximaal twee jaar mag duren. Afhankelijk van het maatwerk zal bij iedere belanghebbende die voor scholing in aanmerking komt een bepaalde tijd aan de scholing worden toegekend. Echter, gelet op het uitgangspunt dat de weg naar duurzame arbeid zo kort mogelijk moet zijn, is deze tijdslimiet genoemd. Tevens is twee jaar ook de termijn waarbinnen het verloop op de arbeidsmarkt redelijk te voorspellen is.

Samen met het vierde lid wordt een onderscheid gemaakt in taalonderwijs Nederlands en beroepsgerichte opleidingen. De tijd die met taalonderwijs is gemoeid gaat niet ten koste van de tweejaarstermijn van het vierde lid. Beheersing van de Nederlandse taal is niet alleen van belang om zelfstandig te kunnen functioneren, maar ook voor het volgen van beroepsgerichte opleidingen. In het beleidsplan 2007 wordt meer nadruk gelegd op het verkrijgen van een goede startkwalificatie. Dat vraagt dan niet alleen om kennis van de Nederlandse taal maar ook om een beroepskwalificatie. De in het vierde lid genoemde termijn van maximaal 2 jaar is dan te kort om zowel taal als beroep te leren. Voortzetting van taalonderwijs hangt wel af van de vorderingen van belanghebbende en ook of er voldoende leercapaciteit is om een hoger niveau te bereiken. De standpunten omtrent scholing passen ook binnen de nieuwe Wet Inburgering, die in 2007 van kracht geworden is.

Voor zover een ontheffing van de sollicitatieverplichting nodig is om de noodzakelijke studie te kunnen volgen, is dit op grond van het zesde lid mogelijk voor de noodzakelijke duur van de scholing. Dit kan overigens ook een gedeeltelijke ontheffing zijn als de combinatie van scholing en werk mogelijk is.

In de leden zeven en acht wordt aangegeven welke kosten in verband met scholing worden vergoed. Duidelijk is dat indien ook hier een voorliggende voorziening is, de kosten niet vergoed worden. Naast de genoemde kosten kunnen ook reiskosten of kinderopvangkosten vergoed worden, niet op basis van deze scholingsregels maar op basis van artikel 13 van het Re-integratiebesluit, de Wet kinderopvang cq. bijzondere bijstand.

Het negende lid bepaalt dat niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden zich tenminste voor 16 uur per week beschikbaar dienen te stellen voor de arbeidsmarkt. Deze voorwaarde wordt gesteld omdat ook voor hen de kortste weg naar werk geldt.

Eventuele scholingskosten worden alleen vergoed indien aan deze eis voldaan is en er daarnaast geen recht bestaat op een voorliggende voorziening. De scholing of opleiding kan dan wel noodzakelijk zijn, echter niet vanuit bijstandsoptiek. Het dagelijks bestuur mag namelijk niet met haar bijstandsbeleid het beleid van de voorliggende voorziening, in deze gevallen vaak de WTOS of Wsf, doorkruisen. In de praktijk betekent dit dat de belanghebbende uit de bijstand gaat (of er niet inkomt), en weer studeert volgens de normale weg.

Een subsidie of ontheffing wordt niet verleend als de belanghebbende uit eigen beweging een opleiding gaat volgen die op basis van de beleidsuitgangspunten niet als noodzakelijk wordt aangemerkt. Deze opleiding kan wel gevolgd worden met behoud van uitkering voor zover geen

beroep gedaan kan worden op een voorziening die gezien aard en doel, passend en toereikend is. In dat geval bestaat er immers op grond van artikel 15 1<sup>e</sup> lid WWB geen recht op bijstand. Bovendien mag het volgen van de opleiding het succesvol volgen van een re-integratietraject niet belemmeren.

### **Artikel 12      Inkomstenvrijlating**

Gekozen is voor een zeer ruime toepassing van de inkomstenvrijlating. Het verrichten van betaalde arbeid draagt immers doorgaans bij aan de arbeidsinschakeling. Het dagelijks bestuur heeft echter wel de bevoegdheid om in bepaalde gevallen inkomstenvrijlating achterwege te laten als dit leidt tot ongewenste situaties.

De in lid 3 aangegeven ambtshalve verwerking voorkomt onnodige werkdruk terwijl de belanghebbende de mogelijkheid blijft behouden de ingangsdatum van de vrijlatingsregeling te bepalen, mits hij hierom tijdig verzoekt. De toekenningsbeschikking moet de belanghebbende op deze mogelijkheid attenderen.

### **Artikel 13      Premies bij aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid.**

Inzet van diverse voorzieningen is mogelijk in het kader van een re-integratietraject. Deze voorziening kenmerkt zich door de uitstroombevorderende werking in bredere zin voor personen die via een vorm van een re-integratietraject er in slagen duurzaam algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen het einddoel (duurzaam algemeen geaccepteerde arbeid) en de inzet van voorzieningen om dat doel te bereiken (het re-integratietraject of de -voorziening). Als het doel bereikt is dan volgt premie. Dit houdt dan in dat tijdens het re-integratietraject en de inzet van voorzieningen (sociale activering, participatieplaats, leerwerkstage, proefplaatsing, detachingsbaan, loonkostensubsidie, scholing, oud-ID+-Wiw) géén premie wordt verstrekt. Het recht op een premie ontstaat als via de inzet van het re-integratietraject en/of de re-integratievoorziening duurzaam algemeen geaccepteerde arbeid wordt verkregen.

Er kan ook sprake zijn van de inzet van een re-integratietraject en/of re-integratie-voorziening door een derde partij, anders dan de ISD, zoals bv. het UWV (betrokkene komt na een WW-periode in de WWB en kan het UWV-traject afmaken). Ook kan er sprake zijn van een hulpverleningstraject of traject sociale activering gericht op zelfredzaamheid, ter voorkoming cq doorbreking van sociaal isolement dat door of via een derde partij wordt uitgevoerd. Een dergelijke traject of voorziening kan gelijk gesteld worden aan een traject of voorziening die door de ISD wordt uitgevoerd. Onder voorwaarde dat de betrokken persoon tot de WWB-doelgroep behoort en duurzaam regulier werk vindt, kan een premie toegekend worden.

Volgens de begripsbepaling van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand wordt onder duurzame arbeid verstaan: algemeen geaccepteerde arbeid die over een periode van tenminste zes maanden wordt verricht waarbij uitkeringsonafhankelijkheid is gerealiseerd (niet zijnde gesubsidieerde arbeid). Onder algemeen geaccepteerde arbeid wordt ook verstaan het verrichten van werkzaamheden als zelfstandige in een rechtmatig, levensvatbaar beroep of bedrijf.

### **Artikel 14      Reiskosten**

Reiskosten kunnen het succesvol volgen van een re-integratietraject in de weg staan. Daarom is het mogelijk gemaakt dat reiskosten vergoed worden als de persoon voor het volgen van het traject buiten de eigen woonplaats moet reizen. De vergoeding wordt gebaseerd op de werkelijke kosten van openbaar vervoer tweede klas. Deze vergoeding wordt ook verstrekt bij gebruik van eigen auto.

### **Artikel 15      Overgangsbepalingen voormalige WIW- en ID-dienstbetrekkingen**

Gesubsidieerde banen slaan een groot gat in het werkdeel. Dat is ongewenst in verband met de overige voorzieningen die eruit betaald moeten worden. Terugdringing van deze kosten is daarom onvermijdbaar.. Een gesubsidieerde arbeidskracht vertegenwoordigt een loonwaarde. Het is reëel om hiermee ook rekening te houden bij de voormalige WIW- en ID-ers. Bij voormalig Wiw-ers wordt de loonwaarde uitgedrukt in een percentage en wordt het subsidiebedrag berekend op basis van de ontbrekende verdien capaciteit. Bij voormalig ID-ers is dit een vast bedrag. Deze methodiek sluit aan bij de nieuwe vormen van gesubsidieerde arbeid conform de artikelen 6 en 7. Gezien de soms lange duur van de subsidierelatie kan deze omzetting niet direct plaatsvinden. Gekozen is daarom voor een overgangperiode ter financiële gewenning aan de toekomstige situatie.

Indien de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd blijvend is aangewezen op gesubsidieerd werk, is voorzien in een blijvende financiering tegen een aangepaste subsidiëring. Voor

sommige werknemers met een tijdelijk dienstverband is eveneens voorzien in een structurele subsidiëring. Aangenomen wordt dat de meeste personen in de aangegeven categorie geen reëel perspectief op regulier werk hebben.

Indien er wel perspectief op regulier werk bestaat, is dit aanleiding om de subsidierelatie te beëindigen, waarbij voor wat betreft de maximale termijn na de overgangsregeling aansluiting is gezocht bij de termijn genoemd in artikel 7. Dit past in de huidige visie op gesubsidieerde arbeid: er is uitzicht op niet-gesubsidieerd werk en de financiering is in principe tijdelijk.

### **Hoofdstuk 3: VERPLICHTINGEN**

#### **Artikel 16 Sollicitatieplicht**

De Wet werk en bijstand maakt het niet langer mogelijk uitkeringsgerechtigden categoriaal te ontheffen van bepaalde verplichtingen. Ieders inzetbaarheid moet individueel beoordeeld worden, waarbij de wet deze beoordeling met name voor alleenstaande ouders met de nodige waarborgen omkleedt. Aan de algemene arbeidsplicht en de daarbij geldende waarborgen is in dit hoofdstuk verdere invulling gegeven.

Bij het opleggen van de actieve sollicitatieplicht wordt onderscheid gemaakt tussen mensen met een volledige en gedeeltelijke beschikbaarstelling.

#### **Artikel 17 Ontheffing van de plicht algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden.**

In bepaalde situaties kan niet verlangd worden dat de verplichting tot het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid onverkort wordt opgelegd. Op medische en/of sociale gronden kan dan een ontheffing verleend worden voor een maximale periode van 36 maanden met de mogelijkheid van verlenging. Dit laat overigens onverlet dat de belanghebbende verplicht kan blijven beschikbaar te zijn voor aangeboden voorzieningen. Uiteraard moet bij een dergelijk aanbod rekening worden gehouden met de omstandigheden van de betrokkene.

Aansluitend bij de discussie in het Parlement over de mate waarin oudere personen actief moeten solliciteren, wordt als een mogelijke grond voor een ontheffing aangemerkt dat de betrokkene naar verwachting vooralsnog geen kans maakt op arbeidsinschakeling. Hierbij wordt *geen* leeftijdsgrens gesteld. In het jaarlijks vast te stellen beleidsplan wordt de doelgroepenbenadering aangegeven. Dit maakt het mogelijk het ontheffingenbeleid jaarlijks af te stemmen op de arbeidsmarktsituatie.

#### **Artikel 18 Zorgtaken**

Bij de vaststelling van de arbeidsverplichtingen en het re-integratietraject is het noodzakelijk rekening te houden met zorgtaken. Dit geldt voor zowel eigen kinderen tot 12 jaar als voor personen die in het kader van mantelzorg naar verwachting langer dan 3 maanden dagelijkse zorg bieden aan familieleden uit de eerste en tweede graad.

Hoewel bij ouders rekening gehouden moet worden met de individuele wensen inzake de zorgtaken voor kinderen bestaat er de verplichting om te onderzoeken en te bevorderen dat door de inzet van voorzieningen op maat deelname aan een re-integratietraject dan wel inschakeling in de arbeid bevordert wordt. De relevante omstandigheden worden daarbij in acht genomen.

### **Hoofdstuk 4: SLOTBEPALINGEN**

#### **Artikel 19 Verstrekking op aanvraag of ambtshalve**

Voorzieningen ten bate van uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en nuggers kunnen zowel op aanvraag als ambtshalve worden toegekend.

Gezien de zeer ruime toepassing van de inkomstenvrijlating is er voor gekozen om ambtshalve toekenning mogelijk te maken. Op pragmatische gronden kan een afzonderlijke aanvraagprocedure achterwege worden gelaten. Dit voorkomt onnodige werkdruk. Anderzijds mag een ambtshalve benadering de belanghebbende niet financieel benadelen. De mogelijkheid is in dit geval daarom open gelaten dat de belanghebbende op aanvraag verzoekt de inkomstenvrijlating met ingang van een concrete datum toe te passen. Een dergelijke aanvraag moet wel binnen een redelijke periode van 6 weken worden gedaan.

**Artikel 20 Weigeringsgronden**

Als een beroep op een gevraagde voorziening wordt geweigerd, moet hieraan een deugdelijke motivering ten grondslag liggen met verwijzing naar de relevante bepalingen in de in dit artikel aangehaalde regelgeving.

**Artikel 21 Wijziging, intrekking en terugvordering**

Dit artikel maakt het mogelijk om terug te komen op eerder genomen beslissingen op basis van informatie die ware zij eerder bekend geweest niet tot een dergelijke besluitvorming geleid zouden hebben. Ook terugvordering is in dat verband mogelijk.

Doorgaans kunnen de bepalingen uit de WWB, de IOAW en IOAZ gehanteerd worden. Voor niet uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden is er echter geen wettelijke grondslag aanwezig. In voorkomende gevallen kan dit artikel worden gehanteerd.

**Artikel 22 Budget- en subsidieplafonds**

De redactie van artikel 21 bevordert een verantwoorde inzet van de beschikbare middelen.

**Artikel 23 Onvoorziene gevallen**

In gevallen, waarin dit uitvoeringsbesluit niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur. Hiermee blijft de mogelijkheid behouden om in bijzondere situaties aanvullend beleid te formuleren en ten uitvoer te brengen.

**Artikel 24 Citeertitel**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

**Artikel 25 Inwerkingtreding**

Dit artikel behoeft geen toelichting.