

Reïntegratiebeleidsplan Wet werk en bijstand 2004

Wetstechnische informatie

Gegevens van de regeling

Overheidsorganisatie	gemeente Heemskerk
Officiële naam regeling	Reïntegratiebeleidsplan Wet werk en bijstand 2004
Citeertitel	Reïntegratiebeleidsplan Wet werk en bijstand 2004
Besloten door	gemeenteraad
Deze versie is geldig tot (als de vervaldatum is vastgesteld)	
Onderwerp	

Opmerkingen m.b.t. de regeling

Geen.

Grondslagen

1. Wet werk en bijstand

Regelgeving die op deze regeling is gebaseerd (gedelegeerde regelgeving)

1. Geen.

Overzicht van in de tekst verwerkte wijzigingen

Datum inwerking-treding	Terug-werkende kracht	Betreft	Ontstaansbron: datum ondertekening; bron bekendmaking	Inwerkingtreding: datum ondertekening; bron bekendmaking	Voorstel gemeenteraad
1-7-2004		nieuwe regeling	29-4-2004 De Kennemer, d.d. 12-05-2004	29-4-2004 De Kennemer, d.d. 12-05-2004	Collegevoorstel d.d. 30-03- 2004, nummer 24

Reïntegratiebeleidsplan 2004

Inleiding

In dit reïntegratiebeleidsplan wordt een nadere invulling gegeven aan het beleid dat door de Gemeente Heemskerk wordt gevoerd om uitkeringsgerechtigden en de andere in de Wet werk en bijstand (WWB) geregelde groepen te reïntegreren op de arbeidsmarkt.

In de reïntegratieverordening is geregeld dat door de Gemeenteraad ieder jaar een plan wordt vastgesteld waarin de beleidsprioriteiten en de hoogte en wijze van financiering worden weergegeven.

In ons reïntegratiebeleid willen we zo goed mogelijk invulling geven aan onze missie:

“Werk voor iedereen en een vangnet voor wie (tijdelijk) niet kan werken”

Hiertoe dienen we keuzes te maken. We hebben immers te maken met een lastige doelgroep en met beperkte middelen.

Op 1 januari van dit jaar telde de afdeling Sociale Zaken 619⁽¹⁾ WWB- en 107 IOAW-uitkeringen. In principe gelden voor deze gehele groep de arbeidsverplichtingen en moeten al deze mensen aan het werk worden geholpen. Deze doelstelling is moeilijk haalbaar, door de meervoudige problematiek waar veel bijstandsgerechtigden mee te maken hebben, en die een vlotte arbeidsinschakeling in de weg staat.

Deze problematische situatie waar veel klanten mee te maken hebben, gepaard met de beperkte middelen, noopt ons om de volgende afwegingen te maken:

1. allereerst zal worden bepaald voor wie welke regels gaan gelden. Hiertoe worden handvatten gegeven waarmee kan worden bepaald of en in hoeverre iemand de arbeidsverplichting opgelegd krijgt. Ook moet worden bepaald wat de voorwaarden zijn waaronder niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden (verzamelnaam “nuggers”) en uitkeringsgerechtigden aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij de inschakeling op de arbeidsmarkt. Tenslotte zal een diepere invulling gegeven worden aan het begrip “algemeen geaccepteerde arbeid”.
2. vervolgens wordt gekeken welke instrumenten ingezet worden om onze doelgroep aan het werk te helpen. Dit kunnen reïntegratietrajecten of werkstages zijn, maar ook wordt aandacht besteed aan de mogelijkheden van sociale activering en vrijwilligerswerk.
3. het derde deel van dit beleidsplan behandelt de stimuleringsmaatregelen. Gedacht moet worden aan positieve prikkels, zoals inkomstenvrijlating voor mensen die gedeeltelijk aan het werk gaan of premies voor mensen die zich maatschappelijk nuttig maken. Negatieve sancties worden gegeven in de vorm van tijdelijke verlagingen van de uitkering. Hierin wordt uiteraard verwezen naar de maatregelenverordening. Uitgangspunt is dat creatief wordt omgegaan met het inzetten van premies en maatregelen, dus daar waar het positief gedrag bevordert. Het sanctioneren is geen doel op zich.
4. het laatste deel geeft de financiële onderbouwing van het beleid dat we in 2004 gaan voeren. Hierbij worden ook het subsidieplafond aangegeven voor de nuggers. Ook wordt hier enig inzicht gegeven in de financiële regelgeving waar wij mee te maken hebben.

Door deze indeling verschuift de vraagstelling dus van “wat willen wij” via “hoe gaan we dat doen” naar “hoe motiveren we de mensen” en “hoe wordt het gefinancierd”.

⁽¹⁾ Naast deze 619 mensen zijn er ook nog 35 uitkeringen aan mensen boven de 65. Voor hen geldt uiteraard geen arbeidsverplichting

Een heel belangrijk uitgangspunt is dat het onmogelijk is een zo specifiek beleid te formuleren, dat alle klanten van de afdeling Sociale Zaken een product "op maat" voorgeschoteld kunnen krijgen. Mensen zijn verschillend en dat geldt ook voor de kansen en belemmeringen die mensen hebben bij het betreden van de arbeidsmarkt. Het benutten van deze kansen en het wegwerken van deze belemmeringen laat zich niet vangen in eindeloze beleidsregels. Hiertoe moeten we vertrouwen op het juiste oordeel van de klantmanagers, die het beste kunnen beoordelen of een klant baat kan hebben bij een traject gericht op werk en zo ja, welke instrumenten het beste bij de klant passen.

U zult in dit beleidsplan dus beschrijvingen aantreffen van instrumenten die wij inzetten, maar geen pasklare antwoorden op de vraag hoe wij individuele klanten aan het werk gaan helpen. Wat wij wel hopen over te brengen is dat onze filosofie is dat een klant van de afdeling Sociale Zaken er alles aan moet doen om aan het werk te komen en dat wij er vertrouwen in hebben dat dit kan lukken door het effectief benutten van de juiste instrumenten, prikkels en maatregelen.

Hoofdstuk 1 Arbeidsmarktontwikkelingen

In de regio IJmond bedroeg het aantal werklozen per 1 oktober 2003 2.332. Dit is 7% meer dan het kwartaal daarvoor. Tegelijkertijd is ook het aantal vacatures gedaald.

In de tabel hieronder zijn de aantallen en ontwikkelingen van de werkloosheid in de verschillende IJmondgemeenten, in de regio en landelijk weergegeven. Opvallend is dat de werkloosheid in Heemskerk iets minder sterk is gestegen dan in de rest van de IJmond. Ook valt op dat in geheel Zuidelijk Noord-Holland de werkloosheid de afgelopen 2 jaar is gedaald. Nadere analyse leert dat dit vooral verklaard wordt door een grote daling in de regio's Amsterdam en Haarlem in 2002. Ook deze regio's maakten echter een stijging door in 2003. Het karakter van de arbeidsmarkt in de IJmond is dus minder grillig dan die van geheel Zuidelijk Noord-Holland en volgt getrouw de landelijke tendensen.

Aantallen werklozen per gemeente, regio IJmond en landelijk

Gemeente	Peildatum in 2002				Peildatum in 2003			
	1 januari	1 april	1 juli	1 oktober	1 januari	1 april	1 juli	1 oktober
Beverwijk	522	544	560	575	552	635	641	700
Heemskerk	492	492	503	530	508	562	591	600
Uitgeest	76	80	77	74	65	81	91	103
Velsen	700	753	762	769	760	833	867	929
Regio IJmond	1.790	1.869	1.902	1.948	1.884	2.111	2.190	2.332
Zuidelijk Noord-Holland	46.141	44.314	40.323	38.243	37.014	38.804	40.102	42.454
Nederland	312.648	307.892	290.736	292.327	302.867	326.644	330.743	351.487

Bron: Regionale Arbeidsmarktmonitor Zuidelijk Noord-Holland December 2003

Werkloze werkzoekenden in Zuidelijk Noord-Holland naar leeftijdsklasse, 1 juli 2002 – 1 oktober 2003

Leeftijdsklasse	aantallen op peildatum (x 1000)					
	2002		2003			
	1 juli	1 oktober	1 januari	1 april	1 juli	1 oktober

jonger dan 25 jaar	7,1	7,0	7,1	8,0	7,8	8,6
25 tot 40 jaar	16,3	15,1	14,1	14,8	15,4	16,2
40 jaar en ouder	17,0	16,1	15,8	16,1	16,9	17,7

Bron: regionale Arbeidsmarktmonitor Zuidelijk Noord-Holland December 2003

Uit deze laatste tabel blijkt dat de jongeren weliswaar nog ondervertegenwoordigd zijn in de werkloosheidspopulatie, maar dat hun aantal het hardste stijgt. Het aantal werkloze werkzoekenden boven de 25 blijft redelijk stabiel.

De arbeidsmarktpositie van jongeren zal dus een punt van aandacht moeten zijn.

Hoofdstuk 2 Doelgroepbepaling

2.1 De fase-indeling

Zoals in de inleiding is aangegeven moeten we keuzes maken in ons reïntegratiebeleid. Eén van deze keuzes heeft betrekking op de doelgroep. We gaan hier uit van de indeling die door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) wordt gemaakt in fase 1 tot en met fase 4*. Het probleem van de CWI indeling is dat het heel veel suggereert te zeggen, maar tegelijkertijd slechts beperkt inzicht geeft in de individuele omstandigheden van een klant. Het is een etiket waar in sommige gevallen teveel conclusies aan worden ontleend, die te weinig recht doen aan de werkelijke problemen van de klant.

2.2 Masterlink – rol klantmanager

Wij kiezen ondanks de bezwaren die opgeroepen worden, toch voor de klassieke fase-indeling. We hechten echter wel waarde aan de nuanceringen die mogelijk zijn binnen deze fase-indeling. Hiertoe is in 2002 het programma Masterlink aangeschaft. Dit is een Cliënt Volg Systeem dat naast de benodigde managementinformatie, ook een genuanceerd en actueel beeld geeft van het klantenbestand. Zo geeft Masterlink met één druk op de knop inzicht in bijvoorbeeld de schuldsituatie, de lopende reïntegratieactiviteiten, kwalificaties en belastbaarheid van de klant. Momenteel zijn alle klanten ingevoerd in het programma. Maar daarmee zijn we er nog niet. De bedoeling is dat Masterlink geen foto geeft, maar een film wordt. Continu moet het programma worden aangepast aan de actuele stand van zaken, bij ieder contact met de klantmanager moet worden gecontroleerd of de gegevens nog kloppen en actueel zijn. Dit lijkt veel tijd en energie te kosten, maar een goed inzicht in het klantenbestand zal zich in de toekomst dubbel en dwars terugbetalen.

Bij het bijhouden van het programma Masterlink wordt het werk met name bij de klantmanager van de gemeente gelegd. Sinds enige tijd hebben we ons klantenbestand verdeeld onder de consultants, waardoor deze de klantmanager werden van een afgegrensde groep klanten. Het voordeel hiervan is dat de klantmanager zijn of haar klanten echt goed kan leren kennen, en ook zelf verantwoordelijk is voor het up-to-date houden van Masterlink en de daaruit voortvloeiende managementinformatie. Het uiteindelijke doel van deze persoonlijkere relatie tussen een klant en klantmanager is echter dat de reïntegratie op de arbeidsmarkt (of sociale activering) hiermee wordt versneld, iets waar zowel de klant als de gemeente Heemskerk bij gebaat is.

* Wij hebben ons bestand op deze wijze in beeld. Op 1-1-2004 hebben we 30 fase 1-klanten (zeer goed bemiddelbaar), 20 fase 2, 99 fase 3 en 321 fase 4 (lange afstand tot de arbeidsmarkt). 179 klanten hebben we naar eigen inzicht in fase "0" ingedeeld. Dit laatste betreft zorgtrajecten en rusttrajecten. De klanten in fase "0" en een deel van de andere klanten zijn ontheven van de plicht tot arbeidsinschakeling.

Een ander aspect dat hierbij komt kijken is de persoonlijke verantwoordelijkheid van de klantmanagers. Veel keuzes omtrent reïntegratie (maar natuurlijk ook met betrekking tot bijvoorbeeld bijzondere bijstand), worden door deze medewerker genomen. De klantmanager is verantwoordelijk door de beoordeling van de kansen en de belemmeringen en voor de keuze van de reïntegratie-instrumenten. Niemand binnen de gemeentelijke organisatie kent de klant zo goed als de klantmanager, wat het belang van een gedegen rapportage in het persoonsdossier en de duidelijke overdracht aan de door Burgemeester en Wethouders gemandateerde toetsers duidelijk maakt.

2.3 Herbeoordeling klanten in het kader van de WWB – ontheffing van de arbeidsplicht

Hoezeer wij ook hechten aan activering en uitstroom, voor een groot deel van ons bestand behoort een reïntegratietraject niet of nauwelijks (meer) tot de mogelijkheden. Om nodeloze activering te voorkomen hebben wij mensen momenteel op een zogenaamd zorg- of rusttraject geplaatst. In totaal waren op 1 januari 2004 ruim 550 mensen (tijdelijk) ontheven van de arbeidsplicht.

De Wet werk en bijstand brengt een wijziging in het bestaan van de ontheffingen. Immers, noch alleenstaande ouders, noch mensen boven de 57,5 jaar oud mogen onder de nieuwe wet worden ontheven vanwege hun gezinssituatie of leeftijd. De herbeoordeling zal dus een grote verschuiving teweeg kunnen brengen.

Tot 31 december 2005 hebben wij de tijd om alle klanten opnieuw te beoordelen en het recht op bijstand vast te stellen. Deze herbeoordeling gaat in zodra de reïntegratieverordening en de maatregelenverordening van kracht zijn geworden. Wij gaan bij deze intensievere heronderzoeken veel nadruk leggen bij de reïntegratiekansen van de individuele klanten. De verwachting is dat een grote groep individuele klanten alsnog ontheven zal worden van de arbeidsplicht.

Het programma Masterlink zal bij de verwerking van de beoordeling van de kansen op de arbeidsmarkt een leidende rol spelen. Het doel is dat alle klanten na hun (her)beoordeling in het kader van de WWB een actuele profielschets hebben in het programma Masterlink.

2.4 Doelgroepen

In principe komt iedere heemskerkse burger met een uitkering in het kader van de WWB, de loaw of de loaz in aanmerking voor ondersteuning bij de arbeidsmarktinschakeling. Ook hebben heemskerkse ANW-gerechtigden en mensen zonder uitkering (Nuggers) recht op deze ondersteuning.

2.4.1 Nuggers en ANW-ers

Zoals staat aangegeven in de reïntegratieverordening kunnen wij voor nuggers en ANW-ers een inkomensgrens instellen. Wij hebben besloten om dit te doen. Omdat er sprake is van een beperkt reïntegratiebudget willen wij voorkomen dat de subsidie wordt besteed aan mensen die zelf zouden kunnen zorgdragen voor de kosten van de reïntegratie. Hiertoe stellen wij dat we voor nuggers en ANW-ers met een gezinsinkomen tot 110% van de geldende bijstandsnorm de kosten volledig vergoeden. Indien betrokkene een hoger vermogen heeft dan de vermogensgrens voor de WWB, dan wordt het verschil in mindering gebracht op de gemeentebijdrage. De vergoeding is bedoeld voor toeleiding naar algemeen geaccepteerde arbeid.

Bijzondere trajecten

Indien de gemeente instemt met een traject dat niet direct toeleidt naar algemeen geaccepteerde arbeid, een bijzonder traject dus, dan wordt een eigen bijdrage gevraagd. Dit wordt vooraf met de betreffende klant besproken, zodat deze kan beslissen of hij het ermee eens is. De meerkosten

van het bijzondere traject ten opzichte van het goedkopere traject komen ten laste van de klant. Indien deze het geld niet heeft, wordt een renteloze lening verstrekt.

Aan een duurder traject wordt alleen ingestemd als de kans op duurzame werkaanvaarding groter is dan bij een standaardtraject dat is gericht op algemeen geaccepteerde arbeid. Een andere voorwaarde is dat er de individuele situatie van betrokkene het duurdere traject rechtvaardigt. Aan deze overweging dient in de rapportage door de klantmanager aandacht te worden besteed. Iemand die zijn studie niet heeft afgemaakt en dat toch wel wil doen op kosten van de gemeente, zal in principe geen vergoeding krijgen. Als dit het geval is voor iemand die door langdurige ziekte een arbeidsmarktgerichte opleiding niet helemaal heeft kunnen afronden en geen recht meer heeft op studiefinanciering, kan het college besluiten hier toch aan mee te werken.

Voorbeeld

Een voormalige vluchteling met een buitenlandse medische opleiding, wil graag een opfriscursus doen om als verpleegkundige aan de slag te gaan. Zijn partner heeft een laagbetaalde baan (<110%), zodat hij voor bemiddeling als nugger in aanmerking komt. In principe kan een normaal werktoeleidingstraject worden aangeboden. De kans op duurzame uitstroom is met het verpleegkunde-traject echter groter, de persoon is daarvoor veel meer gemotiveerd. Bovendien kan ervan worden uitgegaan dat de betrokkene niet zonder reden is gevlucht (individuele situatie rechtvaardigt het bijzondere traject).

Kosten: een normaal traject kost € 2.500. Hiervoor komt betrokkene volledig in aanmerking, want het gezinsinkomen is onder de 110% van de geldende bijstandsnorm. Er is ook geen sprake van vermogen. Het verpleegkunde-traject kost € 7.000.

<i>Trajectkosten:</i>	<i>€ 7.000</i>
<i>eigen bijdrage (€ 7.000 – 2.500)</i>	<i>€ 4.500 -</i>
<i>Bijdrage Gemeente Heemskerk</i>	<i>€ 2.500</i>

Het bedrag van € 4.500 zal als renteloze lening worden verstrekt. Deze wordt conform de beleidsregels terugvordering ingevorderd.

Trajectprijzen

De gemeente werkt niet met vaste trajectprijzen. Deze zijn afhankelijk van de fase-indeling door het CWI. Het is dus een voorwaarde dat een nugger of ANW-er zich inschrijft bij het CWI. Momenteel werkt de gemeente met een systeem van vaste prijzen met een prijskorting indien het reïntegratiebedrijf onvoldoende mensen aan het werk helpt, en een prijsopslag als het meer dan een bepaald percentage laat uitstromen. Voor de bepaling van de lening, wordt uitgegaan van de standaardprijs. Een eventuele opslag of korting is het risico van de gemeente.

Sancties

Bij nuggers wordt altijd de voorwaarde opgelegd dat indien de betrokkene niet voldoende meewerkt aan het traject, de kosten van het traject zullen worden verhaald op de klant. We kunnen tenslotte geen maatregel opleggen zoals bij een uitkeringsgerechtigde. De kosten worden bij de intake dan ook meegedeeld aan de klant. Onder onvoldoende meewerken aan een traject worden de volgende gedragingen verstaan:

- zonder geldige opgaaf van redenen niet komen opdagen op een afspraak
- naar de mening van het reïntegratiebedrijf onvoldoende motivatie en ijver tonen
- door middel van het traject gevonden werk niet accepteren

Een positieve sanctie is niet aan de orde. Er kan vanuit worden gegaan dat een nugger gemotiveerd is om het traject tot een goed einde te brengen.

Subsidieplafond

In het laatste hoofdstuk van dit beleidsplan worden de financiële kaders gegeven. Er wordt ook een subsidieplafond gegeven voor nuggers en ANW-ers. Zodra dit plafond is bereikt wordt voor deze categorie niet meer meegewerkt aan arbeidsmarkttoeleiding.

2.4.2 Uitkeringsgerechtigden (WWB-, IOAW- en IOAZ-ontvangers)

Heemskerk heeft per 1-1-2004 729 uitkeringsgerechtigden (zowel abw als ioaw, uitgezonderd 65-plussers). In principe komen al deze personen in aanmerking voor reïntegratie. Met betrekking tot de kans van slagen van reïntegratie hebben wij de uitkeringsgerechtigden in een aantal groepen ingedeeld: nieuwe instromers in de uitkering, jongeren tot 30 jaar, alleenstaande ouders met kinderen onder de 12 en de overige doelgroep, op te splitsen in fase 2/3 en fase 4/0. Hieronder worden deze categorieën nader toegelicht.

2.4.2.1 Nieuwe instroom

Alle nieuwe instroom in de uitkering krijgt een traject aangeboden. Een uitzondering vormen mensen die door het CWI in fase 1 worden ingedeeld. Deze worden een half jaar lang door het CWI begeleid. In veel gevallen betreft het hier mensen met een recent afgeronde opleiding of met recente werkervaring. Mochten deze mensen na een half jaar nog geen werk hebben gevonden, dan verandert de fase-indeling automatisch in 2. Ze worden dan direct door de gemeente bij de arm genomen en krijgen ook een traject gericht op arbeidsmarkttoeleiding.

Nieuwe instroom die in fase 2 of 3 ⁽²⁾ is ingedeeld krijgt direct een traject aangeboden of wordt op een werkstage geplaatst. Dit gebeurt op het mid-office op het CWI. Hier werkt een aantal consulenten van de gemeente.

Mensen die instromen en een fase 4 indicatie krijgen, worden teruggekoppeld naar de gemeente. Voor hen wordt bekeken of ze gebaat zijn bij een traject gericht op werk, bij sociale activering of dat ze voorlopig met rust worden gelaten.

2.4.2.2 Jongeren tot 25 jaar

Deze categorie heeft net als de nieuwe instroom vaak goede kansen om werk te vinden. Toch stijgt, zoals in het eerste hoofdstuk werd geconstateerd, de werkloosheid onder jongeren het sterkst.

Deze categorie heeft nog een lange toekomst en vormt daarom een risicogroep voor de gemeente. Mensen die een aantal jaren blijven "hangen" lopen het risico om langdurig in de uitkering te blijven. Dit kan betekenen dat betrokkenen tientallen jaren gebruik blijven maken van de uitkering en dat is geen goed vooruitzicht voor de betrokkenen. Bovendien is het een kostenpost voor de gemeente.

Tevens zijn jongeren meestal nog flexibel genoeg om een draai aan hun leven te geven.

Alle jongeren tot 25 jaar worden indien mogelijk geplaatst op een reïntegratietraject of op een werkstage.

2.4.2.3 Alleenstaande ouders met kinderen onder de 12

In het verleden, onder de Algemene Bijstandswet waren alleenstaande ouders met het jongste kind onder de 5 vrijgesteld van iedere arbeidsplicht. Op het moment dat het jongste kind de leeftijd van 5 jaar bereikte moest wel worden meegewerkt aan reïntegratie. In de WWB is deze bepaling geschrapt: er wordt alleen nog gemeld dat het college van burgemeester en wethouders de afweging moet maken tussen enerzijds het belang van arbeidsinschakeling en anderzijds de invulling die de ouder wenst te geven aan de zorgplicht. In de reïntegratieverordening is aan deze invulling vorm gegeven (toelichting bij artikel 1):

"De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar slechts nadat het college zich genoegzaam heeft overtuigd van

⁽²⁾ Ook de personen in de fases 2 en 3 kunnen maximaal een half jaar dezelfde fase blijven. Als iemand bijvoorbeeld een half jaar in 3 is gefaseerd, wordt aan het einde gekeken of er voldoende vorderingen zijn gemaakt om een stapje omhoog te gaan; zo niet, dan gaat de betrokkene naar fase 4.

de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van de belanghebbende.”

In de praktijk zullen alleenstaande ouders met een kind onder de vijf niet altijd verplicht worden om fulltime te werken. Het aantal uren dat de betrokken alleenstaande ouder met het jongste kind onder de vijf verplicht zal worden te werken hangt af van de genoten opleiding, werkervaring en de beschikbaarheid van kinderopvang. Uitgangspunt hierbij is dat betrokkene zich zoveel mogelijk beschikbaar moet stellen. Indien er nog een hiaat bestaat in de opleiding kan de alleenstaande ouder tevens verplicht worden om mee te werken aan een deeltijdopleiding. De gemeente zorgt in beide gevallen voor kinderopvang.

Zodra het jongste kind de leeftijd van vijf bereikt wordt onderzocht of de ouder meer uren per week kan werken. Tussentijds kan op initiatief van de gemeente ook worden bezien of de betrokkene meer kan werken.

De volgende zaken worden altijd meegenomen bij de bepaling hoeveel iemand kan werken: de beschikbaarheid van voldoende kinderopvang of buitenschoolse opvang, het aantal kinderen dat betrokkene moet verzorgen en de verantwoordelijkheid van de andere ouder van het kind/de kinderen om een deel van de zorgtaken over te nemen.

2.4.2.4 Overige doelgroep

Naast de hierboven genoemde categorieën resteert nog een groep uitkeringsgerechtigden. Deze mensen vallen niet onder een doelgroep die op dit moment een speerpunt vormen voor de gemeente.

Als een klant is ingedeeld in fase 2 of 3 zullen wij deze mensen een reïntegratietraject aanbieden. Voorwaarde is dat er voldoende reïntegratiebudget over is. Ook zullen de motivatie en de individuele omstandigheden van de klant worden meegenomen in de beslissing.

Klanten die gefaseerd zijn in fase 4 en 0, vormen geen restcategorie waar niet meer naar wordt omgekeken. Indien iemand uit deze categorie gemotiveerd is om de afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, dan zal de gemeente meewerken aan een traject gericht op arbeidsmarkttoeleiding. Hierbij kan de doelstelling bijvoorbeeld liggen in het wegwerken van belemmeringen of het aanbrengen van structuur in het leven. Indien er voldoende budget is kan de gemeente in individuele gevallen ook mensen in fase 4 of 0 verplichten mee te werken aan een traject.

2.5 Algemeen geaccepteerde arbeid

De reïntegratieverordening Wet werk en bijstand omschrijft “algemeen geaccepteerde arbeid” als *“iedere vorm van betaalde arbeid, niet zijnde werk in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en werk dat gewetensbezwaren oproept.”*

In de toelichting bij de verordening wordt hieraan een nadere invulling gegeven. Zo wordt gesteld dat in principe alle arbeid algemeen geaccepteerd is, behalve illegale arbeid en arbeid tegen een lager loon dan het wettelijke minimum loon. Werk in het kader van de WSW kan ook niet worden gezien als algemeen geaccepteerd. Dit heeft er mee te maken dat de WSW een vrijwillig karakter heeft.

Anders ligt het met gesubsidieerde arbeid: dit zien wij uitsluitend als een middel om algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen. Dit werk zal in sommige gevallen met behoud van uitkering worden uitgevoerd, bijvoorbeeld in de vorm van een kortdurende werkstage. Een uitkeringsgerechtigde kan dit niet weigeren op grond van de betaling onder het minimumloon. Wij zien een werkstage namelijk niet als werk, maar als een instrument om aan het werk te komen.

Gewetensbezwaren worden in de toelichting bij de verordening slechts van betekenis geacht als ze zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met de te verrichten werkzaamheden. Bovendien kan vrijstelling van bepaald werk vanwege gewetensbezwaren nooit worden toegeschreven aan een groep. Ieder individu dat deel uitmaakt van de groep moet opnieuw worden beoordeeld.

Voorbeeld

Een gelovige moslim weigert in een varkensslachterij te werken. Na een individuele beoordeling zal het gewetensbezwaar worden toegewezen. Het geloof van deze persoon is immers onverenigbaar met het werken in een varkensslachterij. Dit betekent echter niet dat iedere moslim vanaf dat moment dergelijk werk mag weigeren. Iedere keer opnieuw moet de overweging opnieuw worden gemaakt, of de betrokkene inderdaad gelovig is (hoe moeilijk dat ook is vast te stellen) en of er geen alternatieve werkzaamheden zijn bij betreffende werkgever.

Er zijn twee redenen waarom de beoordeling bij ieder individu opnieuw moet worden gemaakt: ten eerste dient te worden gewerkt overeenkomstig art 9 lid 2 WWB: het college mag slechts op individuele basis tijdelijke ontheffing verlenen. Met andere woorden: het categoriaal ontheffen is eenvoudigweg niet toegestaan. Ten tweede ligt het gevaar op de loer dat mensen zich in een bepaalde identiteit gaan manoeuvreren, die moeilijk te meten is.

Werk dat door het college voor iedereen als niet geaccepteerd wordt beschouwd: prostitutie, zeer gevaarlijk werk en werk in het buitenland.

2.6 REA-keuringen

Door medische beperkingen kan het zijn dat een reïntegratietraject niet mogelijk is of slechts in aangepaste vorm tot de mogelijkheden behoort.

Bij het bevorderen, behouden en herstellen van de arbeidsgeschiktheid bieden wij mensen met een arbeidshandicap, zoals geformuleerd in de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Wet REA), een arbeidsmarktgerichte voorziening aan en als dat nog niet mogelijk is een persoonsgerichte voorziening, gericht op sociaal-maatschappelijke activering. Wij kopen daartoe REA-dienstverlening in met het doel de benodigde medische- en arbeidsdeskundige adviezen te verkrijgen om de arbeidsmarktgerichte of persoonsgerichte voorziening aan te bieden.

De volgende producten worden aangeboden:

1. Een medisch- en arbeidsdeskundig advies. Het advies is gericht op het verkrijgen van betaald werk en als dat nog niet mogelijk is, op het verrichten van sociaal maatschappelijke activiteiten. Onderdeel van het advies is het signaleren van gezinsomstandigheden, maatschappelijke- en/of sociale knelpunten in zoverre deze een relatie hebben met de arbeidsmogelijkheden/ arbeidshandicap. Het advies is zodanig opgebouwd dat de klantmanager voldoende handvaten heeft voor het vervolg van het reïntegratie- of sociale activeringstraject.
2. Een medisch- en arbeidsdeskundig advies én vaststelling, dan wel herbeoordeling of cliënt tot de doelgroep van de wet REA behoort.
3. Een functiegericht medisch/arbeitsdeskundig onderzoek of werkplekonderzoek.

Wij kopen deze diensten in bij Argonaut.

Over 2003 is geconstateerd dat veel mensen niet komen opdagen bij de medische keuringen. Argonaut brengt dan kosten in rekening, tenzij tijdig is afgebeld. We hebben geconstateerd dat de informatievoorziening zowel vanuit Argonaut als vanuit de gemeente in dit kader onvoldoende is. Het is niet voldoende duidelijk wat de consequentie is. Argonaut geeft ook niet aan wat de regels omtrent het afbellen precies inhouden.

Wij leggen uiteraard conform ons beleid een maatregel op aan iemand die niet komt opdagen.

Wij willen echter ook een preventief beleid voeren, waarbij de mensen, doordat ze duidelijk op de hoogte zijn van de regels en de consequenties, gewoon de afspraken nakomen.

Wij zullen dit in 2004 vormgeven door afspraken te maken met Argonaut en door de informatie die aan de klant wordt gestuurd, scherper te formuleren.

Hoofdstuk 3 Instrumenten voor arbeidsmarkttoeleiding

3.1 Reïntegratietrajecten

3.1.1 Algemeen

Sinds 2003 koopt de Gemeente Heemskerk een aantal reïntegratietrajecten in bij de bedrijven Hudson (voormalig TMP Hudson) en De Meergroep. Dit zijn trajecten gericht op uitstroom naar werk. Deze reïntegratietrajecten zijn ingekocht door middel van een Europese aanbesteding. Hierbij is uitgegaan van een vijftal percelen, die hieronder in verschillende kaders zijn weergegeven.

Perceel 1	Fase 2-cliënten
Doelgroep	Abw-, Anw- en NUG-cliënten die bij het CWI als werkzoekende zijn ingeschreven en zijn ingedeeld in fase 2
Doel	Plaatsing op regulier werk
Product	Zeer intensieve begeleiding en ondersteuning van de sollicitatie door de cliënt op locatie van bijvoorbeeld het CWI of gemeentehuis. Bemiddeling en eventueel korte scholing (geen beroepsopleiding) Nazorg

Perceel 2:	Fase 3-cliënten
Doelgroep	Abw-, Anw-, NUG-cliënten die bij het CWI als werkzoekende zijn ingeschreven en voor wat betreft hun afstand tot de arbeidsmarkt zijn ingedeeld in fase 3
Doel	Plaatsing op regulier werk
Product	Al hetgeen nodig is om het doel zo snel mogelijk te realiseren. In geval van scholing gaat de voorkeur uit naar duale trajecten die leiden tot een beroepskwalificatie. Zeër intensieve Bemiddeling

Perceel 3	Fase 4-cliënten
Doelgroep	Abw-, Anw-, NUG-cliënten die bij het CWI als werkzoekende zijn ingeschreven en voor wat betreft hun afstand tot de arbeidsmarkt zijn ingedeeld in fase 4
Doel	Plaatsing op sociale activering of zorg
Product	Onderzoek naar noodzaak, geschiktheid, mogelijkheden en onmogelijkheden ten aanzien van plaatsing op sociale activering of zorg- Bemiddeling naar en begeleiding tijdens een passende sociaal activerings- of zorgplaats.

Perceel 4	Alleenstaande ouders met jongste kind < 5 jaar
Doelgroep	Abw-, Anw- en NUG-cliënten die alleenstaand ouder zijn en een verzorgingstaak hebben ten aanzien van kinderen waarvan het jongste kind jonger is dan 5 jaar

Doel	Activering als opstap naar scholing en werk
Product	Door aanbieders te vermelden en specificeren

Perceel 5	Wiw- dienstbetrekkingen
Doelgroep	Wiw -dienstbetrekkingen exclusief de ex-banenpoolers
Doel	Uitstroom naar regulier werk
Product	Analyse van uitstroommogelijkheden van iedere Wiw -er Intensieve bemiddeling

Na de aanbesteding in 2003 zijn de percelen 1 tot en met 4 uitbesteed aan Hudson en perceel 5 aan De Meergroep. Per jaar is voldoende budget voor ongeveer 60 trajecten bij Hudson en 8 trajecten bij De Meergroep. (hierbij is nog geen rekening gehouden met de ESF-subsidie, 3.1.5). Eind 2003 is besloten om de contracten met beide aanbieders te verlengen tot 31-12-2004. Gezien de korte duur van de contracten, was een evaluatie nog niet goed mogelijk. In de loop van 2004 zal een diepgaande evaluatie worden uitgevoerd.

3.1.2 Resultaten 2003

De Meergroep heeft een redelijk resultaat laten zien door van de 8 mensen die op traject zaten, er 5 te laten uitstromen naar regulier werk. Hierbij is gebruik gemaakt van de werkbedrijven van De Meergroep. Hudson heeft een veel slechter resultaat bereikt door van de 78 deelnemers er maar 8 te laten uitstromen. Hierbij moet worden aangetekend dat de trajecten van deze 78 mensen nog niet allemaal zijn afgelopen, het is slechts een tussenstand.

Dit tegenvallende resultaat is het gevolg van de moeilijke economische omstandigheden en van een aantal opstartproblemen van Hudson, zoals het werven en inwerken van personeel voor deze opdracht en de intrek in het verzamelgebouw werk en inkomen. Deze opstartproblemen kunnen een tegenvallend resultaat niet goedpraten, maar zullen wel worden meegenomen bij de eventuele keuze voor een ander bedrijf. Hierbij moet worden bedacht dat een ander bedrijf dergelijke problemen ook zou kunnen hebben.

3.1.3 Enquête december 2003

Vooruitlopend op de hierboven genoemde evaluatie is in december 2003 al een enquête gehouden onder deelnemers aan de trajecten. Deze enquête is in samenspraak met het cliëntenplatform uitgevoerd.

Het doel van dit onderzoek was in eerste instantie te kijken of de klachten over de behandeling die bij het platform binnenkwamen, waar zijn. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen daarnaast echter ook heel goed gebruikt worden voor de evaluatie in 2004 en zullen daarvoor ook worden benut.

In het algemeen zijn de resultaten niet slecht. Er zijn wel kritische geluiden te horen, maar daar staat tegenover dat de reïntegratiebedrijven ook niet in alle gevallen een boodschap brengen die aansluit bij de verwachtingen. Daar, waar mensen, die lang uit het arbeidsproces zijn, aan het werk worden geholpen, moeten drempels worden genomen.

Conclusies

Met deze laatste overweging in het achterhoofd kan de conclusie worden getrokken dat de klant zich goed behandeld voelt en ook de kans op werk vergroot ziet.

Er zijn ook een aantal negatieve punten te herkennen. Eén daarvan verdient nadere aandacht. Zowel bij Hudson als bij De Meergroep geven klanten aan dat ze erg weinig gesprekken hebben met hun consulent. 2 gesprekken in 5 maanden of slechts 1 gesprek in 7 maanden is erg weinig. De gespreksfrequentie is dus zeker een punt dat later dit jaar terug zal komen in de definitieve evaluatie.

3.1.4 Hoe verder in 2004 en later?

Later in 2004 wordt een evaluatie gehouden van deze trajecten. De mogelijkheid bestaat dat we besluiten om met één of beide aanbieders niet verder te gaan. Dit betekent dat we dit jaar nog een nieuwe aanbesteding moeten opstarten. Hier hebben we nu ervaring mee, het programma van eisen is in beginsel klaar dus het zal minder tijd vergen om de aanbesteding rond te maken.

3.1.5 ESF-subsidie

Ten tijde van de aanbesteding in 2003 is de mogelijkheid open gehouden om een subsidie van het Europees Sociaal Fonds aan te vragen. Dit is eind 2003 ook in gang gezet. Deze Europese subsidie vergoedt de helft van de kosten van reïntegratietrajecten, zodat we met ons huidige budget tot twee keer zoveel mensen een traject kunnen aanbieden. In maart 2004 hebben we een positieve beschikking van het ESF ontvangen. Vanwege de korte tijdsspanne tussen de ontvangst van deze beschikking en het verschijnen van dit beleidsplan, is het financiële voordeel nog niet meegenomen in de financiële onderbouwing in het laatste hoofdstuk van dit beleidsplan. We kunnen ervan uitgaan dat het aantal trajecten (perceel 1 tot en met 5) ongeveer verdubbeld kan worden.

3.2 Heliomare – Project “andere tijden, andere methoden”

In 2004 start Heliomare in Wijk aan Zee met een nieuw project: “andere tijden, andere methoden”. Dit is een sociaal activeringstraject waarna de kandidaten worden doorbemiddeld naar een baan. De doelgroep bestaat in principe uit alleenstaande ouders met zorgplicht voor kinderen jonger dan vijf, niet uitkeringsgerechtigden en mensen met een arbeidshandicap. Andere doelgroepen kunnen eventueel ook worden aangeleverd.

De rode draad binnen dit project vormt een digitale leeromgeving: Nedwerk. Hiervoor krijgen de kandidaten van de Gemeente een computer in bruikleen, ter waarde van € 800. Indien een traject met goed gevolg wordt afgerond, dan wordt de pc eigendom van de kandidaat. Deze € 800 per persoon zijn de enige kosten voor de Gemeente, de rest van het project wordt gefinancierd door de Provincie Noord-Holland.

Het traject bestaat uit enerzijds regelmatige groepsactiviteiten, het participeren in de digitale leeromgeving Nedwerk en het volgen van diverse cursussen zoals automatisering, sociale vaardigheden en sollicitatietraining. Tot slot zorgt Heliomare voor bemiddeling naar een baan en voor de nodige nazorg.

Een traject duurt 12 maanden. In totaal zijn er voor Heemskerk voor 2004 12 trajecten gereserveerd. De kosten hiervan zijn begroot op € 10.000 en worden gefinancierd vanuit het budgetoverschot van 2003.

3.3 Gesubsidieerde arbeid

Heemskerk heeft drie soorten gesubsidieerde banen: WIW-werkervaringsplaatsen (voor jongeren), WIW-dienstbetrekkingen en ID-banen.

Momenteel zijn nog twee werkervaringsplaatsen bezet, deze zullen in de loop van 2004 eindigen. In 2004 starten we met de kortdurende werkstages en met een project gericht op allochtone kandidaten voor de WSW.

3.3.1 WIW-dienstbetrekkingen

De Gemeenteraad heeft op 28 augustus 2003 besloten om tijdelijke contracten van WIW-dienstbetrekkingen niet meer te verlengen. Hierdoor is het aantal dienstbetrekkingen per 1 januari 2004 al teruggelopen tot 40 (was begin 2003 48). De prognose is dat er eind 2004 nog 17 dienstbetrekkingen bezet worden. Als alle tijdelijke contracten in 2005 zijn afgelopen, dan blijven er nog 9 mensen over. Dit zijn voormalige banenpoolers die een vast contract hebben.

3.3.2 ID-banen

Gecompliceerder ligt het bij de In- en Doorstroombanen. Afhankelijk van de ingangsdatum varieert de jaarlijkse subsidie van € 17.424 tot € 22.063 voor een 32-urige aanstelling. Er wordt per werknemer een bedrag van € 1.166 (o.b.v. 32 uur) ingehouden voor administratiekosten van De Meergroep, de rest is voor de werkgever, die er (een deel van) de loonkosten van betaald.

In totaal hebben we 41 ID-banen. Per ID-baan betalen we – gemiddeld – ongeveer € 1.120 uitvoeringskosten en € 17.000 subsidie voor de werkgever. De Meergroep ontvangt géén inleenvergoeding van de werkgever.

Deze banen hebben allemaal een vast contract.

De kosten van de ID-banen – voor 2004 € 737.995 – worden veel te hoog. Het is onduidelijk hoe hoog het jaarlijks aan ons toegekende werkdeel (zie hoofdstuk financiële verantwoording) de komende jaren zal zijn.

Wij bezinnen ons op dit moment op een oplossing voor deze problematiek. Dit zullen wij in een apart raadsvoorstel uitwerken.

3.3.3 Kortdurende werkstages

De kortdurende werkstages vormen een nieuw fenomeen in het brede scala van vormen van gesubsidieerde arbeid. Waar in het verleden vaak tegenaan werd gelopen, is dat mensen te lang in de gesubsidieerde baan bleven, waardoor een vast contract werd verworven. Voor mensen die geen verder perspectief meer hebben op de arbeidsmarkt kan dit een acceptabel eindstation zijn, maar met de komst van de Wet werk en bijstand wordt hier anders tegenaan gekeken. Onze primaire taak is het toeleiden naar regulier werk geworden. Bovendien is het budget met de komst van de WWB dermate afgeslankt dat deze banen wel moeten verdwijnen.

Om toch nog de voordelen van de gesubsidieerde arbeid te kunnen benutten, bieden wij vanaf 2004 kortdurende werkstages aan aan nieuwe uitkeringsgerechtigden en indien er voldoende plaatsen zijn ook aan het zittende bestand. Het verschil met de oude gesubsidieerde banen is dat er een concrete einddatum en een concreet einddoel aan is verbonden. Ook is er geen sprake van een arbeidscontract.

Direct bij de poort (het CWI) wordt aan die mensen die niet op korte termijn aan een baan geholpen kunnen worden, een stageplaats aangeboden. De stage duurt maximaal een periode van 6 maanden. Na die 6 maanden volgt een advies over de vervolgacties. Eventueel kan de stage éénmalig met 6 maanden verlengd worden. Er zijn drie soorten stages: gewone werkstages voor mensen zonder ernstige belemmeringen die beschikbaar zijn voor werk, intensieve werkstages waar klanten met (zeer) ernstige belemmeringen op kunnen worden geplaatst en leerwerkstages waar voorbereid wordt op een specifieke functie. De verdeling over deze drie varianten zal afhangen van de behoefte van onze klanten.

In totaal kopen wij voor 2004 30 stageplaatsen in. De uitvoering ligt bij IJmondflex, een werkbedrijf van De Meergroep. Hierdoor worden de huidige connecties van De Meergroep optimaal benut en komen de mensen veelal bij dezelfde organisaties terecht waar in het verleden

(en ook nu nog) de ID- en WIW-werknemers werkzaam waren. Deze organisaties worden daardoor zo min mogelijk geschaad in hun continuïteit. Overigens is het de bedoeling en verwachting dat het regionale bedrijfsleven zich ook aanbiedt voor deze stages. De mensen die door de Gemeente op een werkstage worden geplaatst zijn verzekerd tegen bedrijfsongevallen. Het stagebedrijf zorgt voor een aansprakelijkheidsverzekering, waarmee de schade aan bijvoorbeeld machines en computers wordt gedekt.

De kosten van deze kortdurende werkstages zijn begroot op € 150.000 en worden gefinancierd uit het budgetoverschot over 2003.

3.3.4 Project “Wsw, ook allochtone medewerkers zijn van harte welkom”

Aan de hand van de registratie in het kader van de Wet Samen is gebleken dat er bij De Meergroep (Wsw-bedrijf) slechts 8% van de medewerkers allochtoon is. Het percentage allochtone cliënten bij de afdeling Sociale Zaken ligt veel hoger.

Het doel van dit project is een betere benutting van de mogelijkheden van de Wet Sociale Werkvoorziening door allochtone cliënten van de sociale diensten van gemeenten Heemskerk, Velsen en Beverwijk.

Dit willen wij bereiken door na te gaan waarom de huidige allochtone cliënten met een arbeidshandicap niet instromen in de WSW door gesprekken met deze mensen en ze via een werkstage kennis te laten maken met de mogelijkheden in de Wsw.

Activiteit 1 bestaat uit het onderzoeken van 90 dossiers bij de sociale diensten van Beverwijk, Velsen en Heemskerk. Personen die mogelijk kunnen behoren tot de doelgroep WSW worden uitgenodigd voor een gesprek. Naar verwachting worden met 50 personen gesprekken gevoerd

Activiteit 2 bestaat uit verzorgen van een werkstage voor 20 kandidaten. De werkstage duurt 6 maanden en is een duaal traject. Enerzijds leert de kandidaat werken en is er taaltraining in de praktijk. De kandidaat maakt kennis met het werken in de Wsw en na afloop van de werkstage wordt ingeschat of de kandidaat inderdaad tot de doelgroep Wsw behoort. Zoja, dan wordt de kandidaat voorgedragen aan het CWI voor een onafhankelijke indicatie voor de Wsw. Dit gebeurt altijd op vrijwillige basis, wettelijk is immers bepaald dat deelname aan de Wsw vrijwillig is. Indien WSW indicatie niet haalbaar is, dan zal de kandidaat worden gemotiveerd om actief te blijven in een project voor sociale activering of vrijwilligerswerk.

Activiteit 3 is het in kaart brengen van de huidige belemmeringen voor deelname aan de WSW door allochtonen en mogelijke oplossingen. De resultaten kunnen worden gebruikt om bij toekomstige aanmelding van allochtone cliënten bij de sociale dienst actief te beoordelen welke belemmeringen weggenomen kunnen worden voor een aanmelding bij het CWI voor Wsw indicatie.

Enerzijds is dit project er dus op gericht om allochtone cliënten van de afdeling Sociale Zaken door te laten stromen naar de Wsw, anderzijds wordt inzicht verkregen in de redenen waarom allochtone medewerkers ondervertegenwoordigd zijn in de Wsw.

De enige kosten voor de gemeente bestaan uit het beschikbaar stellen van faciliteiten voor het dossieronderzoek door medewerkers van De Meergroep.

3.4 Sociale activering

Sinds 1 januari 2000 biedt de Gemeente Heemskerk klanten die een lange afstand hebben tot de arbeidsmarkt, aan voor een sociale activeringstraject bij het project Onbenutte Kwaliteiten (OK) van Welschap. De doelgroep van dit project bestaat voornamelijk uit mensen met een meervoudige problematiek, een combinatie van bijvoorbeeld verslaving, schulden, psychische problemen of huiselijk geweld. De trajectbegeleider van het OK-project zit als een spin in het web

en coördineert de contacten bij onder andere GGZ-instanties, het maatschappelijk werk, jeugdhulpverlening en schuldhulpverlening.
De eerste 2 jaar werden 30 klanten aangedragen per jaar, sinds 2002 zijn dit er 50 per jaar.

Evaluatie in 2004

Het contract met Welschap loopt per 30 juni 2004 af. Een evaluatie vindt plaats in april 2004. Over de eventuele voortzetting of andere invulling wordt de gemeenteraad in juni geïnformeerd.

3.4.1 Vrijwilligerswerk

Dit kan een onderdeel vormen van Sociale Activering.

Vrijwilligerswerk kan worden toegestaan als onderdeel van een traject gericht op arbeidsinschakeling of, als dat nog niet mogelijk is, gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie. Het doel is de belanghebbende werkritme te laten opdoen of behouden.

Vrijwilligerswerk wordt alleen verricht bij organisaties zonder winstoogmerk. In afwijking daarvan kan vrijwilligerswerk ook worden verricht bij een organisatie die voor de gemeente reïntegratieactiviteiten verricht. Het vrijwilligerswerk mag geen verdringing betekenen van reguliere arbeid. Er dient dus te worden aangetoond dat hetzelfde werk niet door een betaalde kracht kan worden gedaan. Hier dient door de klantmanager aandacht aan te worden besteed in de rapportage.

Tot slot mag vrijwilligerswerk geen enkele belemmering vormen voor het aanvaarden van ander werk. Het moet dus per direct stopgezet kunnen worden.

3.5 Bijstandsverlening aan Zelfstandigen

Wij bieden in incidentele gevallen ondersteuning aan startende ondernemers die uit een uitkeringssituatie (Abw/WWB of loaw) komen. De ondersteuning bestaat uit begeleiding bij het schrijven van een ondernemingsplan. Deze begeleiding wordt gedaan door BIC IJmond of Startpunt in Haarlem. Ook verstrekken wij, eveneens in incidentele gevallen, een rentedragende lening aan startende ondernemers ten behoeve van het bedrijfskapitaal.

Voorwaarden om voor deze ondersteuning in aanmerking te komen, zijn dat een ander traject naar algemeen geaccepteerde arbeid niets oplevert, dat er geen andere perspectieven op werk meer zijn, en uiteraard dat er sprake is van een levensvatbaar bedrijfsplan.

3.6 Loonkostensubsidie

De Wet werk en bijstand biedt ons de mogelijkheid om aan werkgevers een loonkostensubsidie te verstrekken. Dit zou zowel kunnen worden vergoed vanuit het werkdeel als vanuit het inkomensdeel. (zie hoofdstuk 5.1). Als het vanuit het inkomensdeel wordt vergoed zijn de kosten nihil, de kosten worden immers terugverdiend door het wegvallen van de uitkering aan betrokkene.

We willen deze systematiek in de toekomst uitwerken. We hebben overwogen dit uit te stellen tot later dit jaar of 2005, omdat de invoering van de Wet werk en bijstand in 2004 voorrang heeft.

Hoofdstuk 4 Stimuleringsbeleid

4.1 Premies

In het kader van de WWB zijn uitsluitend eenmalige premies (eenmaal per jaar) toegestaan. Dit zijn onbelaste premies die niet van invloed zijn op inkomensafhankelijke regelingen zoals de huursubsidie. Op grond van artikel 31 tweede lid onder j WWB is voor 2004 een eenmalige premie toegestaan tot ten hoogste € 1.984,- per kalenderjaar.

Hieronder worden de premies uitgewerkt waar uitkeringsgerechtigden recht op kunnen doen gelden.

De systematiek werkt als volgt. Als iemand een premie toegekend krijgt, wordt hiervan kennisgegeven middels een beschikking. De uitbetaling vindt echter pas plaats aan het einde van het jaar. Op dat moment worden alle op dat moment toegekende premies uitbetaald.

4.1.1 Uitstroompremie

De huidige economische omstandigheden maken het voor de klant niet makkelijker om (snel) een reguliere baan te vinden en te behouden. Zowel voor de klant als voor de gemeente, die volledig budgetverantwoordelijk is, is snelle uitstroom naar betaald werk echter van groot belang. Wij willen daarom de uitstroompremie een meer prominente plaats geven.

Bij duurzame uitstroom naar reguliere arbeid in dienstbetrekking waarmee volledig in het eigen onderhoud kan worden voorzien, wordt een (defiscale) premie toegekend van € 1.500,-. Recht op de uitstroompremie bestaat indien de uitkeringsgerechtigde direct voorafgaande aan het dienstverband tenminste een jaar ononderbroken een uitkering op grond van de Abw/WWB, IOAW of IOAZ heeft ontvangen. De premie wordt op aanvraag verstrekt. Zowel de arbeidsovereenkomst als bewijsstukken dienen te worden overgelegd waaruit blijkt dat de betrokken persoon daadwerkelijk arbeid heeft verricht. Alle loonstroken moeten worden overlegd.

Om het belang van gedeeltelijke werkaanvaarding te onderstrepen, wordt een jaarlijkse premie van € 1.000 verstrekt aan degene die vanuit een uitkeringssituatie deeltijdarbeid voor tenminste 8 uur per week aanvaardt. Deze premie wordt niet verstrekt als er recht bestaat op de inkomstenvrijlating zoals beschreven in paragraaf 4.2.

4.1.2 Activiteitenpremie

Uitkeringsgerechtigden met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen activiteiten gaan verrichten die noodzakelijk worden geacht uit een oogpunt van maatschappelijke activering. Aan deze cliënten kan een activiteitenpremie worden toegekend, mits de activiteiten onderdeel uitmaken van een goedgekeurd traject van de afdeling Sociale Zaken.

De premie bedraagt:

1. € 840 per jaar, indien de activiteiten gemiddeld 20 uur of meer per week in beslag nemen;
2. € 600 per jaar, als de activiteiten gemiddeld 10 uur of meer maar minder dan 20 uur per week in beslag nemen;
3. € 300 per jaar indien de activiteiten gemiddeld 4 uur of meer, maar minder dan 10 uur per week in beslag nemen.

De bedragen gelden indien de activiteiten het gehele jaar zijn verricht en worden naar rato lager vast-gesteld indien deze een kortere periode betreffen. Voorwaarde is dat minimaal één jaar ononderbroken een uitkering op basis van de Abw/WWB, IOAW of IOAZ is ontvangen. De premie wordt op aanvraag verstrekt. De noodzaak moet worden onderbouwd via een rapportage door de klantmanager.

De aanvraag dient te worden gedaan binnen een maand na aanvang van de activiteit. Als te laat wordt aangevraagd, kan de gemeente weigeren om over de voorgaande periode de premie toe te

kennen. De reden hiervoor is dat de gemeente op de hoogte wil zijn van de activiteiten die de uitkeringsgerechtigden ontplooiën om werk te vinden.

4.2 Inkomstenvrijlating

In feite hoeft hier niet veel te worden toegevoegd aan wat is gesteld in de toelichting bij de reïntegratieverordening. Bij amendement is artikel 31, tweede lid onder o toegevoegd aan de WWB. Hierdoor is een wettelijke vrijlating bij deeltijdarbeid voor een beperkte duur mogelijk gemaakt: een vrijlating van 25% van de inkomsten met een maximum van € 166,- per maand en voor ten hoogste zes aaneengesloten maanden. In de toelichting bij de reïntegratieverordening hebben we aangegeven dat deze vrijlating alleen wordt gegeven als de werkgever de intentie heeft de werknemer na deze zes maanden fulltime aan te nemen.

Om misbruik te voorkomen van deze regeling, is het van belang dat heel duidelijk wordt vastgelegd in de rapportage wat de intentie van de betrokken werkgever is. De werkgever moet worden benaderd, of hij van plan is de persoon bij goed functioneren aan te nemen in een betrekking waarbij de persoon bijstandsonafhankelijk wordt. De rapportage moet minimaal de reactie van de werkgever weergeven.

Overigens zal er nooit een consequentie kunnen worden verbonden aan de situatie dat de werkgever uiteindelijk besluit de werknemer toch niet in dienst te nemen.

De inkomstenvrijlating wordt niet verstrekt in combinatie met de overgangsregeling voor mensen die in 2003 al een inkomstenvrijlating hadden.

4.3 Maatregelen

Naast de positieve sanctie in de vorm van een premie kennen we de maatregel als negatieve sanctie in de vorm van een verlaging of uitsluiting van de uitkering. Met de WWB komt het systeem van boeten en maatregelen van de Abw, nader uitgewerkt in het Maatregelenbesluit en Boetebesluit, te vervallen. In de plaats daarvan dient de gemeente zelf haar sanctiebeleid vorm te geven. De WWB kent slechts één type sanctie: het verlagen van de uitkering.

Artikel 18 WWB bevat de opdracht om het maatregelenbeleid vast te leggen in een verordening. In navolging van de landelijke ondersteuningsorganisatie hebben wij omwille van de helderheid (het gaat immers om het opleggen van maatregelen) besloten niet langer te spreken van de afstemmingsverordening, maar van de maatregelenverordening.

De Maatregelenverordening noemt drie categorieën gedragingen die kunnen leiden tot het verlagen van de uitkering:

1. geen of onvoldoende medewerking verlenen aan het verkrijgen of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.
2. niet nakomen van de inlichtingenplicht uit artikel 17 WWB;
3. overige gedragingen.

Afhankelijk van de verwijtbare gedraging kan de hoogte van de maatregel worden vastgesteld op 5, 10, 20, 40 of 100% van de bijstandsnorm gedurende een maand.

Bij de beoordeling of een maatregel moet worden opgelegd, en zo ja welke, moeten de drie stappen worden doorlopen:

1. het vaststellen van de ernst van de gedraging;
2. het vaststellen van de verwijtbaarheid;
3. het vaststellen van de omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde.

Voor meer informatie verwijzen wij naar de Maatregelenverordening en de bijbehorende toelichting.

Hoofdstuk 5 Financiële onderbouwing

In dit hoofdstuk geven wij een nadere uitwerking van ons budget wat voor reïntegratie is bestemd en aan welke doelen we dit uitgeven. Er worden voor een aantal categorieën werkzoekenden subsidieplafonds vastgesteld, teneinde andere groepen niet de dupe te laten worden van de grote vraag naar ondersteuning vanuit een bepaalde categorie. De begroting per reïntegratie-instrument wordt gegeven en waar nodig toegelicht. Allereerst geven we een kijk in de financieringssystematiek van het Rijk: wat wordt precies verstaan onder het werkdeel, en waarom moet een deel van dit werkdeel openbaar worden aanbesteed?

5.1 Werkdeel

Met de komst van de WWB hebben we te maken met een inkomensdeel waaruit we de uitkeringen moeten betalen en een werkdeel waaruit de reïntegratieactiviteiten moeten worden gefinancierd. Als er op het inkomensdeel wordt overgehouden (doordat er minder mensen in de uitkering zitten dan gepland), kan dit worden aangewend voor reïntegratie van het zittende bestand, maar het mag ook anders (gemeentebreed) worden besteed. Het werkdeel is aan meer restricties gebonden:

1. Het mag alleen worden besteed aan reïntegratieactiviteiten. Uitgaven die betrekking hebben op het inkomen van personen, zoals uitkeringslasten, bijzondere bijstand en aflossing van schulden, komen niet ten laste van dit budget. Ook uitvoeringskosten mogen niet ten laste van dit budget worden gebracht.
2. Er is een meeneemregeling die bepaalt dat maximaal 75% van een eventueel overschot (maar niet meer dan 75% van het totale budget) mag worden meegenomen naar het volgende jaar. Dit is alleen bedoeld ter dekking van concrete financiële verplichtingen die zijn aangegaan in het lopende begrotingsjaar, maar die pas in het volgende begrotingsjaar zullen leiden tot kosten.
3. Indien sprake is van een tekort, dan mag reeds 75% van het budget van het volgende jaar gebruikt worden. We zullen een dergelijke situatie echter zoveel mogelijk vermijden.
4. In principe moeten alle reïntegratieactiviteiten worden aanbesteed. Uitzondering vormen:
 - a. premies en kostenvergoedingen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdelen j en k, van de WWB;
 - b. uitgaven aan kinderopvang;
 - c. uitgaven aan voormalige ID- en WIW-banen;
 - d. de eerste € 100.000 van het werkdeel;
 - e. 30% van de rest van het werkdeel (na aftrek van de onder d. genoemde € 100.000.)
5. Ook eventuele middelen die worden overgeheveld vanuit het inkomensdeel en de algemene middelen, hoeven niet te worden aanbesteed.

5.2 Subsidieplafond Nuggers en ANW-ers

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat voor de nuggers en ANW-ers een subsidieplafonds wordt vastgesteld. Hierbij wordt de volgende systematiek gehanteerd. Er wordt voor een bedrag genoemd. Zolang er in het betreffende jaar minder aan nuggers en ANW-ers is uitgegeven dan dat bedrag, dan kan een nugger of ANW-er aanspraak maken op reïntegratieactiviteiten. Hierbij wordt uitgegaan van de prijs van een traject gericht op algemeen geaccepteerde arbeid. Alleen daar kunnen mensen immers aanspraak op maken. Indien het resterende deel van een subsidieplafond onvoldoende is om een traject gericht op algemeen geaccepteerde arbeid uit te financieren, dan bestaat geen recht meer op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. De persoon kan in dat geval – op verzoek – op een wachtlijst worden geplaatst.

voorbeeld

Een inwoner van Heemskerk met een Anw-uitkering meldt zich aan voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Een traject voor deze persoon (gezien de fasering van het CWI) is € 2.000. Er is op dat moment al voor € 17.000 uitgegeven aan nuggers en ANW-ers. Het subsidieplafond is € 25.000. Er is dus nog € 8.000 te besteden aan nuggers en ANW-ers en de aanvrager zal worden ondersteund.

Stel dat het subsidieplafond was vastgesteld op € 18.000, dan had er slechts € 1.000 geresteerd voor deze persoon, terwijl € 2.000 nodig is voor het traject. In dat geval wordt afgezien van ondersteuning. Indien deze persoon dat wenst, wordt hij op een wachtlijst geplaatst voor het volgende jaar.

Om het jaarlijks beschikbaar gestelde werkbudget zo goed mogelijk te kunnen besteden, is bovendien besloten om een einddatum te bepalen voor het subsidieplafond. Deze is bepaald op 30 september van het lopende jaar. Indien na deze datum het subsidieplafond nog niet is bereikt, dan kunnen de resterende middelen worden aangewend voor andere doelgroepen.

Het subsidieplafond is voor 2004 gesteld op € 25.000. Dit is gebaseerd op de uitgaven aan deze groep in het jaar 2003.

5.3 Financieel overzicht reïntegratie Heemskerk

Toepassing	Budget	Toelichting
UITGAVEN		
Reïntegratietrajecten perceel 1	€ 11.602	
Reïntegratietrajecten perceel 2	€ 66.878	
Reïntegratietrajecten perceel 3	€ 85.680	
Reïntegratietrajecten perceel 4	€ 55.780	
Reïntegratietrajecten perceel 5	€ 19.720	
Heliomare "andere tijden, andere methoden"	€ 10.000	Deze kosten worden gefinancierd vanuit het budgetoverschot van 2003.
WIW-dienstbetrekkingen	€ 604.000	
ID-banen	€ 719.000	
werkervaringsplaatsen	€ 74.000	
kortdurende werkstages	€ 150.000	Deze kosten worden gefinancierd vanuit het budgetoverschot van 2003.
WSW-project allochtone medewerkers	nihil	kosten voor gemeente bestaan slechts uit facilitering dossieronderzoek
Sociale activering (OK-project)	€ 126.000	
Argonaut	€ 60.000	
Algemene kosten scholing en activering	€ 201.000	nota's scholingsinstituten etc.
premies	€ 50.000	Dit bestaat uit de activiteitenpremie en uitstroompremies
Bijdrage Sociale werkvoorziening	€ 7.635	
Subsidie werkwinkel	€ 19.419	deze subsidie wordt afgebouwd en valt in 2004 mogelijk lager uit
totaal begrote uitgaven	€ 2.100.714	

INKOMSTEN		
Werkdeel WWB	€ 1.892.660	
tekort	€ 208.054	het tekort wordt gedekt uit het verwachte overschot op ons inkomensdeel

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente
Heemskerk in zijn openbare vergadering van
29 april 2004

Bijlage 1 Relevante wetgeving WWB

Wet van 9 oktober 2003, houdende vaststelling van een wet inzake ondersteuning bij arbeidsinschakeling en verlening van bijstand door gemeenten (Wet werk en bijstand)

Artikel 6 Niet-uitkeringsgerechtigde, arbeidsinschakeling en sociale activering

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. niet-uitkeringsgerechtigde: de persoon, jonger dan 65 jaar, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij de Centrale organisatie werk en inkomen en die geen recht heeft op een uitkering op grond van deze wet of de Werkloosheidswet, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Toeslagenwet, de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria, de Algemene nabestaandenwet dan wel op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt;
- b. arbeidsinschakeling: het verkrijgen van algemeen geaccepteerde Staatsblad 2003 375 3 arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a;
- c. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.

Artikel 7 Opdracht college

1. Het college is verantwoordelijk voor:
 - a. het ondersteunen van personen die algemene bijstand ontvangen, personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en niet-uitkeringsgerechtigden bij arbeidsinschakeling en, indien het college daarbij het aanbieden van een voorziening, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling noodzakelijk acht, voor het bepalen en aanbieden van deze voorziening, en;

- b. het verlenen van bijstand aan personen hier te lande die in zodanige omstandigheden verkeren of dreigen te geraken dat zij niet over de middelen beschikken om in de noodzakelijke kosten van het bestaan te voorzien.
- 2. Het college werkt bij de uitvoering van het eerste lid, onderdeel a, samen met de Centrale organisatie werk en inkomen en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
- 3. Het eerste lid, aanhef en onderdeel a, is niet van toepassing op personen aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt. Het college en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kunnen overeenkomen dat het eerste lid, aanhef en onderdeel a, van toepassing is op voornoemde personen.
- 4. Het college laat werkzaamheden die in het kader van de voorzieningen, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, en het derde lid, worden uitgevoerd, verrichten door derden die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevorderen.
- 5. Het college kan de uitvoering van deze wet, behoudens de vaststelling van de rechten en plichten van de belanghebbende en de daarvoor noodzakelijke beoordeling van zijn omstandigheden, door derden laten verrichten. Het college kan de in de eerste volzin bedoelde vaststelling en beoordeling mandateren aan bestuursorganen.
- 6. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld met betrekking tot het tweede tot en met vijfde lid, waarbij kan worden bepaald dat een deel van de werkzaamheden, bedoeld in het vierde lid, niet door derden hoeft te worden verricht.

Artikel 9 Plicht tot arbeidsinschakeling

1. De belanghebbende van 18 jaar of ouder doch jonger dan 65 jaar is, vanaf de dag van melding als bedoeld in artikel 44, tweede lid, verplicht:
 - a. naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, te verkrijgen en deze te aanvaarden, waaronder begrepen registratie als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen, indien hem daartoe het recht toekomt op grond van artikel 25, eerste lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
 - b. gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling, alsmede mee te werken aan een onderzoek naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
2. Indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van een verplichting als bedoeld in het eerste lid. Zorgtaken kunnen als dringende redenen worden aangemerkt, voorzover hiermee geen rekening kan worden gehouden door middel van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a. Indien de tijdelijke ontheffing een alleenstaande ouder betreft maakt het college in het bijzonder een afweging tussen het belang van arbeidsinschakeling en de invulling die de ouder wenst te geven aan de zorgplicht.
3. Indien bijstand wordt verleend aan gehuwden gelden de verplichtingen bedoeld in het eerste lid voor ieder van hen.
4. De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar slechts nadat het college zich genoegzaam heeft overtuigd van de beschikbaarheid van passende kinderopvang, de toepassing van voldoende scholing en de belastbaarheid van de betrokkene.

Artikel 10 Aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling

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.
 3. Artikel 40, eerste lid, is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 31 Middelen

(...)

2. Niet tot de middelen van de belanghebbende worden gerekend:

(...)

- c. de kinderkorting, de aanvullende kinderkorting en de jonggehandicaptenkorting alsmede, voor alleenstaande ouders van wie het jongste kind jonger dan vijf jaar is, de aanvullende alleenstaande ouderkorting en de combinatiekorting, bedoeld in hoofdstuk 8 van de Wet inkomstenbelasting 2001;

(...)

- j. een eenmalige premie die door het college kan worden toegekend in het kader van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling van ten hoogste € 1944,00 per kalenderjaar;
- k. een kostenvergoeding voor het verrichten van vrijwilligerswerk van ten hoogste € 20,00 per week met een maximum van € 700,00 per jaar;

Artikel 69 Verdeling uitkeringen

1. Onze Minister verstrekt jaarlijks ten laste van 's Rijks kas aan het college:
 - a. een uitkering voor de kosten van voorzieningen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, niet zijnde uitvoeringskosten;
 - b. een uitkering voor de kosten van de door hen toegekende algemene bijstand, waaronder begrepen de loonbelasting, premies volksverzekeringen en de ziekenfondspremie die daarover verschuldigd zijn, en van de langdurigheidstoeslag. De uitkeringen worden ten minste drie maanden voorafgaand aan het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben door Onze Minister vastgesteld.
2. Het bedrag van de uitkeringen wordt volgens bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te stellen regels berekend aan de hand van de voor ieder jaar bij wet vast te stellen totale bedragen die beschikbaar zijn voor de uitkeringen, bedoeld in het eerste lid. Bij de vaststelling van het totale bedrag dat beschikbaar is voor de uitkeringen, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, is het uitgangspunt dat dit bedrag toereikend is voor de voor dat jaar geraamde kosten, bedoeld in dat onderdeel, van alle gemeenten.
3. Bij of krachtens de algemene maatregel van bestuur, bedoeld in het tweede lid, kunnen regels worden gesteld omtrent:
 - a. de berekening van verschillende delen van de uitkering, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b;
 - b. het verzamelen van gegevens noodzakelijk voor de berekening van het bedrag van de uitkeringen, bedoeld in het eerste lid.

Artikel 70 Terugvordering werkdeel

1. Indien uit het verslag, bedoeld in artikel 77, eerste lid, blijkt dat de uitkering, bedoeld in artikel 69, eerste lid, onderdeel a, niet volledig of onrechtmatig is besteed, wordt de uitkering ter hoogte van het niet of onrechtmatig bestede deel teruggevorderd. Onze

- Minister doet binnen een jaar na ontvangst van het verslag mededeling van terugvordering aan het college.
2. Indien het verslag niet volledig is ontvangen binnen achttien maanden na het jaar waarop het betrekking heeft of niet is voorzien van de verklaring van de accountant, bedoeld in artikel 77, eerste lid, wordt een bij algemene maatregel van bestuur bepaald percentage van de uitkering teruggevorderd. Onze Minister doet binnen drie maanden na afloop van de achttien maanden mededeling van terugvordering aan het college.
 3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld over de terugvordering, bedoeld in het eerste en tweede lid, waarbij kan worden bepaald dat in bepaalde gevallen een percentage van het niet bestede deel van de uitkering niet wordt teruggevorderd.
 4. De voordracht voor een krachtens het derde lid vast te stellen algemene maatregel van bestuur wordt niet eerder gedaan dan vier weken nadat het ontwerp aan beide kamers der Staten-Generaal is overgelegd.

Besluit van 10 oktober 2003 houdende regels ter uitvoering van de Wet werk en bijstand (Besluit WWB)

Artikel 3 Meeneem- en voorschotregeling werkdeel

1. Indien in een kalenderjaar het werkdeel niet volledig is besteed aan voorzieningen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, kan het college het niet bestede deel tot maximaal 75% van het voor dat jaar toegekende budget toevoegen aan het werkdeel voor het daaropvolgende kalenderjaar.
2. Indien in een kalenderjaar meer dan het werkdeel is besteed aan voorzieningen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet, kan het college het meer bestede bedrag tot maximaal 75% van het voor dat jaar toegekende budget ten laste brengen van het werkdeel voor het daaropvolgende kalenderjaar.
3. Het percentage van de uitkering dat op grond van artikel 70, tweede lid, van de wet wordt teruggevorderd, bedraagt 100%. Indien volledige terugvordering naar het oordeel van Onze Minister tot een onbillijkheid van overwegende aard leidt, stelt Onze Minister de terugvordering op een lager percentage vast.

Regeling van 16 oktober 2003 houdende nadere regels terzake van enkele in de Wet werk en bijstand en het Besluit WWB geregelde onderwerpen (Regeling WWB)

Artikel 6. Uit- en aanbesteding

1. Bij de toepassing van dit artikel worden de werkzaamheden in het kader van de voorzieningen, bedoeld in artikel 7, vierde lid, van de wet, 34, derde lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 34, derde lid, van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen in geld uitgedrukt.
2. Artikel 4.1, eerste en tweede lid, van het Besluit SUWI behoeft niet te worden toegepast op de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, die betrekking hebben op:
 - a. premies en kostenvergoedingen als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdelen j en k, van de wet;

- b. kinderopvang;
 - c. de uitvoering van artikel 8, vijfde lid, van de Subsidieregeling ESF-EQUAL;
 - d. het beëindigen van de subsidiëring van arbeidsplaatsen op grond van het Besluit in- en doorstroombanen, zoals dat besluit luidde op 31 december 2003;
 - e. de uitvoering van vóór 1 januari 2002 gesloten overeenkomsten met natuurlijke of rechtspersonen, bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de Wet inschakeling werkzoekenden, zoals deze wet luidde op 31 december 2003.
3. Artikel 4.1, tweede lid, van het Besluit SUWI hoeft niet te worden toegepast op de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, die worden uitgevoerd in het kader van artikel 15 van de Invoeringswet Wet werk en bijstand.
 4. Artikel 4.1, eerste en tweede lid, van het Besluit SUWI hoeft niet te worden toegepast op € 100.000,- van de voor het lopende jaar aan de gemeente gedane uitkering, bedoeld in artikel 69, eerste lid, onderdeel a, van de wet, die resteert na aftrek van de kosten die betrekking hebben op de onderdelen a tot en met e van het tweede lid, alsmede artikel 15 van de Invoeringswet Wet werk en bijstand. Voorts, hoeft artikel 4.1, eerste en tweede lid, van het Besluit SUWI niet te worden toegepast op 30% van de na toepassing van de eerste volzin nog resterende uitkering.
 5. Artikel 4.1, eerste lid, van het Besluit SUWI hoeft niet te worden toegepast op de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, die worden gefinancierd vanuit het niet bestede deel van de uitkering, bedoeld in artikel 69, eerste lid, onderdeel b, van de wet, dan wel vanuit de algemene middelen van de gemeente.

Besluit van 20 december 2001 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur ter uitvoering van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, en in verband daarmee van enige andere socialezekerheidswetten (Besluit SUWI)

Artikel 4.1 Inhoud van contracten publieke uitvoerders/reïntegratiebedrijven

1. Het UWV en burgemeester en wethouders laten de werkzaamheden, bedoeld in de artikelen 72, derde lid, van de WW, 10, derde lid van de Wet REA en 7, vierde lid, van de WWB, 34, derde lid, van de IOAW en 34, derde lid, van de IOAZ door een reïntegratiebedrijf of arbodienst verrichten op grond van een schriftelijke overeenkomst waarin in elk geval is geregeld dat het reïntegratiebedrijf of de arbodienst verplicht is:
 - a. alle gegevens en inlichtingen omtrent deze werkzaamheden op verzoek aan het UWV of het burgemeester en wethouders te verstrekken, voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de in de aanhef genoemde wetten;
 - b. de persoonlijke levenssfeer van de personen van wie de inschakeling in de arbeid wordt bevorderd, te beschermen overeenkomstig een reglement dat aan die personen, het UWV of het burgemeester en wethouders wordt overgelegd;
 - c. in geval van een geschil tussen de te reïntegreren persoon en het reïntegratiebedrijf of de arbodienst een klachten- en geschillenregeling toe te passen die door het reïntegratiebedrijf of de arbodienst aan de te reïntegreren persoon en de partij met wie de in de aanhef bedoelde overeenkomst is gesloten, is overgelegd;
 - d. toegang tot en inzage in alle gegevens te verlenen die een accountant naar zijn oordeel nodig heeft voor het instellen van een nader onderzoek als bedoeld in artikel 42, vierde lid, van de Wet SUWI;
 - e. op verzoek aan het UWV of het burgemeester en wethouders een schriftelijk oordeel van een accountant of een gelijkwaardige deskundige over de

- verwerking van informatie en de genomen maatregelen ter beveiliging van informatie door het reïntegratiebedrijf of de arbodienst over te leggen;
- f. de gegevens die het reïntegratiebedrijf of de arbodienst in verband met deze werkzaamheden verkrijgt uitsluitend te verwerken voorzover dat noodzakelijk is voor het verrichten van die werkzaamheden dan wel voor de naleving van verplichtingen als bedoeld in de onderdelen a tot en met e;
 - g. indien dit reïntegratiebedrijf of deze arbodienst deze werkzaamheden laat verrichten door een ander reïntegratiebedrijf of een andere arbodienst, in een schriftelijke overeenkomst met dat andere reïntegratiebedrijf of deze andere arbodienst te regelen dat voor dat bedrijf de verplichtingen jegens het UWV of het burgemeester en wethouders, bedoeld in de onderdelen a tot en met f en h, gelden;
 - h. het UWV, onderscheidenlijk burgemeester en wethouders van de betrokken gemeente op verzoek en uit eigen beweging kennis te geven van het gegronde vermoeden dat een persoon, van wie de inschakeling in de arbeid wordt bevorderd, onvoldoende medewerking verleent aan deze werkzaamheden, voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de in de aanhef genoemde wetten door het UWV en burgemeester en wethouders.
2. Alvorens overeenkomsten met reïntegratiebedrijven of arbodiensten te sluiten volgen het UWV en het burgemeester en wethouders een transparante en toetsbare aanbestedingsprocedure in het kader waarvan meer offertes worden gevraagd op basis van vooraf vastgestelde criteria.
 3. Bij de selectie en gunning van overeenkomsten als bedoeld in het tweede lid, vindt de beoordeling van offertes uitsluitend plaats op basis van vergelijkbare kosten.
 4. Bij ministeriële regeling kunnen nadere regels worden gesteld omtrent het eerste lid.
 5. Bij ministeriële regeling kunnen werkzaamheden in het kader van bepaalde voorzieningen, bedoeld in artikel 7, vierde lid, van de WWB, 34, derde lid, van de IOAW of 34, derde lid, van de IOAZ worden aangewezen waarop het eerste of tweede lid niet van toepassing is en kan worden geregeld dat een deel van de werkzaamheden, bedoeld in genoemde artikelen of werkzaamheden in het kader van bepaalde voorzieningen, bedoeld in genoemde artikelen, niet door derden hoeft te worden verricht.

Bijlage 2 Afkortingen

Abw	– Algemene bijstandswet
ANW	– Algemene nabestaandenwet
CWI	– Centrum voor Werk en Inkomen
ESF	– Europees Sociaal Fonds
ID-baan	– In- en Doorstroombaan
IOAW	– Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
IOAZ	– Wet inkomensvoorziening

	oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
Nugger	– niet-uitkeringsgerechtigde
OK	– (project) Onbenutte Kwaliteiten
Wet REA	– Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten
WIW	– Wet inschakeling werkzoekenden
Wsw	– Wet sociale werkvoorziening
WWB	– Wet werk en bijstand