

Van vangnet naar springplank in de Dongemond gemeenten

*Een juridisch onderzoek naar het gemeentelijk beleid in ondersteuning bij
arbeidsinschakeling binnen een gemeentelijke samenwerking*



- A Interview Aalburg
- B Interview Altena
- C Interview Drimmelen
- D Interview Geertruidenberg
- E Interview Oosterhout
- F Voorzieningen in de regiogemeenten
- G Matrix voorzieningen
- H Handhaving in de regiogemeenten

A | _____ INTERVIEW AALBURG _____

Gemeente Aalburg

De heer/mevrouw Mevrouw Garda Welten (beleidsmedewerker)

Datum 26 november 2013 (10:00 uur)

1. Heeft u als beleidsmedewerker zicht op het klantenbestand van de gemeente?

Zijn de huidige gemeentelijke voorzieningen afdoende om het klantenbestand mee te bedienen?

Ja ik heb wel zicht op het klantenbestand. Het beleid afdoende is om het klantenbestand mee te bedienen.

2. Wat is in jullie gemeente de grootste doelgroep waar de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling voor worden ingezet?

Zijn dit de bijstandsgerechtigden, uitkeringsgerechtigden op basis van de IOAW, IOAZ of Anw, of zijn dit niet uitkeringsgerechtigden?

Werkzoekenden met een kleine, middelmatige of grote afstand tot de arbeidsmarkt?

In welke trede van de participatieladder valt het grootste deel van jullie doelgroep?

De grootste doelgroep is de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze bestaan voornamelijk uit werkzoekenden ouder dan 50 jaar en de gemeente Aalburg kent ook veel vluchtelingen in haar bestand. Het klantenbestand van de gemeente Aalburg bestaat voornamelijk uit werkzoekenden in trede 1 en 2 van de participatieladder.

3. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling wordt door jullie gemeente het meeste ingezet?

Door de gemeente Aalburg wordt voornamelijk ingezet op:

- werken met behoud van uitkering;
- werkstages; en
- werkgeverspremie.

De werkstage wordt altijd voor 1 of 2 maanden wordt ingezet, nooit voor de volledige 6 maanden. De voorzieningen die momenteel het meeste worden ingezet zijn de gemeentelijke voorzieningen om de werkzoekende uit trede 5 en 6 van de participatieladder te laten uitstromen naar reguliere arbeid.

4 Waarom worden deze gemeentelijke voorzieningen het meeste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

De reden dat deze voorzieningen veel worden ingezet is omdat dit kostenbesparende voorzieningen zijn. Het gemeentelijke re-integratiebudget wordt steeds kleiner, zodat zij in gaan zetten op de 'goedkopere' voorzieningen in te zetten.

5. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling wordt door jullie gemeente het minste ingezet?

Momenteel wordt door de gemeente Aalburg weinig ingezet op:

- WorkFirst; en

- loonkostensubsidie

In plaats van een WorkFirstmodel wordt nu veel ingezet op werken met behoud van uitkering.

6. Waarom worden deze voorzieningen het minste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

De reden dat deze voorzieningen niet veel meer worden ingezet is omdat daar het geld niet voor aanwezig is. Het budget dat de gemeente ontvangt voor de re-integratie wordt steeds kleiner, waardoor zij de 'duurdere' voorzieningen niet meer kan inzetten.

7. Worden de kaders/regels (verordeningen en uitvoeringsbesluiten) altijd toegepast of wordt er in het kader van maatwerk veel afgeweken?

Waarom? Welke afwijkingen/aanpassingen worden er geconstateerd?

Er wordt veel maatwerk geleverd. De doelgroep van de gemeente Aalburg vraagt ook meer maatwerk. Daarbij wordt bijvoorbeeld de werkstage nooit voor 6 maanden ingezet, altijd maar voor 1 of 2 maanden.

8. Komt u in de uitvoering van de voorzieningen in het re-integratiebeleid knelpunten tegen?

Hoe gaat uw gemeente daarmee om?

De werkgevers willen voornamelijk loonkostensubsidie, maar vanwege het budget wil de gemeente dit zo min mogelijk inzetten. De gemeente Aalburg vindt het zonde dat ze maar beperkt kunnen inzetten op scholing. Vanwege het kostenplaatje wordt nu veelal alleen maar ingezet op een cursus en daar houdt het bij op. Vroeger werd er ingezet op opleidingen in bijvoorbeeld zorg en welzijn en dit leidde bijna altijd naar uitstroom. Nu is er geen geld meer voor de inzet van die scholingen.

9. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde gemeentelijke voorzieningen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een gemeentelijke voorziening.

Voorzieningen uit het beleid halen?

Nieuwe voorzieningen?

De gemeente Aalburg vindt het belangrijk dat de gemeentelijke voorzieningen eenduidig worden gehanteerd. Dit is de enige wens die de gemeente heeft bij het aanpassen van de gemeentelijke voorzieningen.

10. Het niet meewerken aan de verplichtingen, leidt dit altijd tot een afstemming?

Wordt er veel afgeweken van de regels door maatwerk toe te passen?

De gemeente Aalburg geeft over het algemeen eerst een waarschuwing, pas bij een volgende keer wordt er over gegaan tot afstemming. Dit ligt wel aan de ernst van de gedraging. Het is ook eens voorgekomen dat iemand die helemaal niet meewerkte de trajectkosten terug moest betalen.

- 11. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde handhavingsbepalingen?**
Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een maatregel of bestuurlijke boete?

De gemeente Aalburg zou de afstemming weer in percentages van de bijstandnorm willen hanteren. Nu werken zij met bedragen. Maar het werken met percentages is voor de uitvoering van de werkzaamheden eenvoudiger. Percentage is makkelijker, bedrag is eerlijker.

- 12. Hoe is de samenwerking tussen de gemeente Aalburg en WerkLink geregeld?**
Overeenkomst, convenant of beide?

Volgens de gemeente is er voor de samenwerking nog helemaal niets ondertekend. Er is tussen WerkLink en de gemeente overeengekomen hoeveel mensen WerkLink voor de gemeente gaat plaatsen bij een reguliere werkgever. Dit is een intentie, dus dat zal in een convenant moeten staan?

- 13. Welke voorkeuren/wenselijkheid heeft uw gemeente voor de samenwerking binnen WerkLink?**

Aan welke criteria dient de samenwerking te voldoen?
Rekening houden met de samenwerking na invoering van de Participatiewet.
Privaatrechtelijke samenwerking op basis van een overeenkomst of publiekrechtelijke samenwerking op basis van een convenant.

*De gemeente maakt maar gedeeltelijk gebruik van WerkLink. Zij dragen zelf ook zorg voor werkgeversbenadering, dit doen zij wel in overeenstemming met WerkLink.
Zij hebben de voorkeur om de samenwerking vast te leggen in een publiekrechtelijk convenant, omdat dit minder zwaar is dan een overeenkomst. Daarnaast bestaat er voor bijna alle partijen een groot publiekrechtelijk belang.*

B | _____ INTERVIEW ALTENA _____

Gemeente **Altena (Werkendam en Woudrichem)**
De heer/mevrouw **De heer Ad Huijsman (beleidsmedewerker)**
Datum **27 november 2013 (14:00 uur)**

1. Heeft u als beleidsmedewerker zicht op het klantenbestand van de gemeente?

Zijn de huidige gemeentelijke voorzieningen afdoende om het klantenbestand mee te bedienen?

Als beleidsmedewerker heb ik zicht op het klantenbestand van loket Altena, maar kunnen nog niet specifiek zien hoe het klantenbestand is ingedeeld. Dit ligt natuurlijk ook aan hoe accuraat en specifiek de consulenten dit invoeren. De huidige voorzieningen zijn eigenlijk niet voldoende om het klantenbestand mee te bedienen. Meer voorzieningen nodig die nadrukkelijk nodig zijn voor het uitzicht op reguliere arbeid. De gemeente zou meer voorzieningen willen inzetten, maar daar is geen geld voor. Met een hoger budget zou de gemeente bijvoorbeeld meer scholing kunnen inkopen of een jobcoach inzetten. De inzet van voorzieningen wordt nu beperkt door het budget.

2. Wat is in jullie gemeente de grootste doelgroep waar de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling voor worden ingezet?

Zijn dit de bijstandsgerechtigden, uitkeringsgerechtigden op basis van de IOAW, IOAZ of Anw, of zijn dit niet uitkeringsgerechtigden?

Mensen met een kleine, middelmatige of grote afstand tot de arbeidsmarkt?

In welke trede van de participatieladder valt het grootste deel van jullie doelgroep?

De doelgroep van loket Altena bestaat voornamelijk uit werkzoekenden met een WWB uitkering. Het grootste deel van de doelgroep bestaat uit werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. 40% van het klantenbestand kan op de participatieladder worden geplaatst in trede 1 en 2. 50% van het klantenbestand heeft een middelmatige afstand tot de arbeidsmarkt en kan worden geplaatst op treden 3, 4 of 5 van de participatieladder. De overige 10% bestaat uit werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt, oftewel trede 6 van de participatieladder.

3. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling worden door jullie gemeente het meeste ingezet?

Door het loket Altena wordt voornamelijk ingezet op:

- werken met behoud van uitkering;
- werkstages; en
- scholing.

Voor de inzet van een werkstage moet wel duidelijk zijn dat deze stage zal leiden tot uitstroom. Loket Altena probeert jongeren zoveel mogelijk terug naar school te bemiddelen. Daarnaast gaat een groot deel van het budget naar onderzoeken en keuringen voor de werkzoekenden. Het loket is ook veel bezig met de bemiddeling naar werkgevers toe en naar vrijwilligerswerk.

Loket Altena vindt het erg belangrijk om via een Persoonsgebonden Budget constructie (hierna PBG) veel werkzoekenden in deeltijd arbeid te plaatsen. De doelgroep ingevolge de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) krijgen een PBG. Deze mensen hebben bijvoorbeeld hulp in het huishouden nodig. Werkzoekenden worden in het kader van een re-integratietraject dan geplaatst als huishoudelijk hulp met een PGB-constructie.

4. Waarom worden deze gemeentelijke voorzieningen het meeste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

Werken met behoud van uitkering wordt momenteel veel ingezet omdat dit een 'goedkope' voorziening is. De deeltijd plaatsing via een PGB-constructie wordt veel ingezet omdat dit voor de gemeenten erg belangrijk is. Hiermee wordt de samenhang tussen de verschillende doelgroepen duidelijk en wordt re-integratie effectief ingezet.

5. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling wordt door jullie gemeente het minste ingezet?

De gemeenten van loket Altena zetten nog maar weinig in op:

- WorkFirst; en
- loonkostensubsidie.

In plaats van een WorkFirstmodel wordt nu veel ingezet op werken met behoud van uitkering. WorkFirst wordt nog heel beperkt ingezet via !GO.

6. Waarom worden deze voorzieningen het minste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

Werken met behoud van uitkering is relatief goedkoper dan de inzet van een WorkFirstmodel en kent een begeleiding vanuit de eigen consulent van de gemeente in plaats van begeleiding vanuit !GO. De consulenten van de gemeenten zijn wel beperkt in de begeleiding omtrent de inzet qua werktijd.

7. Worden de kaders/regels (verordeningen en uitvoeringsbesluiten) altijd toegepast of wordt er in het kader van maatwerk veel afgeweken?

Waarom? Welke afwijkingen/aanpassingen worden er geconstateerd?

De re-integratieverordening geeft aan dat je per werkzoekende moet afwegen welke voorziening en op welke wijze deze wordt toegepast. Deze biedt geen pasklare kaders waarbinnen het beleid gevoerd kan worden, maar maakt maatwerk juist mogelijk. Er vindt dus geen afwijking van de beleidsregels plaats bij het leveren van maatwerk.

8. Komt u in de uitvoering van de voorzieningen in het re-integratiebeleid knelpunten tegen?

Hoe gaat uw gemeente daarmee om?

Het loket Altena komt niet echt knelpunten tegen in het huidige re-integratiebeleid. Indien zij een voorziening inkopen bij !GO en dit loopt niet, dan vindt er overleg plaats tussen de gemeente en !GO.

9. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde gemeentelijke voorzieningen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een gemeentelijke voorziening.

Voorzieningen uit het beleid halen?

Nieuwe voorzieningen?

Maatwerk moet mogelijk blijven, de regels moeten nooit helemaal dichtgetimmerd worden. Als de gemeenten een voorziening willen aanpassen dan passen zij hun beleidsregels hierop aan. De

consulenten kunnen binnen het huidige re-integratiebeleid goed uit de voeten.

10. Het niet meewerken aan de verplichtingen, leidt dit altijd tot een afstemming?

Wordt er veel afgeweken van de regels door maatwerk toe te passen?

Maatregelwaardig gedrag leidt eigenlijk altijd tot het afstemmen van de uitkering. Wel wordt er rekening gehouden met de reden voor een bepaalde gedraging. Indien de werkzoekende een erg goede reden heeft om een verplichting niet na te komen, dan willen de gemeenten van loket Altena nog wel eens afzien van het opleggen van een maatregel. Bij lichte gedragingen willen zij wel eens volstaan met een waarschuwing.

11. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde handhavingsbepalingen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een maatregel of bestuurlijke boete?

Het loket Altena wil de huidige sanctiebepalingen niet aanpassen. Dit wordt namelijk binnenkort allemaal wettelijk vastgelegd.

In de maatregelenverordening wordt nu afgestemd aan de hand van een percentage. Dit vindt loket Altena ook makkelijk verwerken in het systeem. Voorheen hebben zij met vaste bedragen gewerkt, maar omdat een bedrag steeds anders is dan een percentage werden deze bedragen nooit geïndexeerd. Dit kan namelijk niet net zoals een percentage in een keer in het systeem worden gezet. Een bedrag is wel concreter naar de werkzoekende toe. Deze heeft minder boodschap aan het feit dat een bepaald percentage wordt gekort op de uitkering, een bedrag is iets waar men meer van schrikt. Een bedrag kan weliswaar eerlijker zijn naar werkzoekenden toe, maar de afstemming vindt veelal plaats bij alleenstaanden die dus allemaal dezelfde uitkering genieten. Loket Altena werkt dus liever omtrent de afstemming met percentages.

12. Hoe is de samenwerking tussen het loket Altena en WerkLink geregeld?

Overeenkomst, convenant of beide?

Momenteel is er eigenlijk niets vastgelegd omtrent de samenwerking. Er bestond tot 1 juli 2013 een convenant en deze is tot 1 januari 2015 verlengd. Loket Altena weet niets over een dienstverleningsovereenkomst. Als er een dienstverleningsovereenkomst overeen was gekomen dan is deze niet meer verlengd, alleen het convenant is verlengd.

13. Welke voorkeuren/wenselijkheid heeft uw gemeente voor de samenwerking binnen WerkLink?

Aan welke criteria dient de samenwerking te voldoen?

Rekening houden met de samenwerking na invoering van de Participatiewet.

Privaatrechtelijke samenwerking op basis van een overeenkomst of publiekrechtelijke samenwerking op basis van een convenant.

Het loket Altena heeft de voorkeur voor een publiekrechtelijke samenwerking op basis van een convenant.

C | _____ INTERVIEW DRIMMELEN _____

Gemeente Drimmelen

De heer/mevrouw De heer Jan Razenberg (beleidsmedewerker)

Datum 20 november 2013 (10:00 uur)

1. Heeft u als beleidsmedewerker zicht op het klantenbestand van de gemeente?

Zijn de huidige gemeentelijke voorzieningen afdoende om het klantenbestand mee te bedienen?

Ja ik heb wel zicht op het klantenbestand. Het re-integratiebeleid voorziet in een breed scala aan gemeentelijke voorzieningen. Er zijn veel mogelijkheden, waardoor het huidige beleid afdoende is om het klantenbestand mee te bedienen.

2. Wat is in jullie gemeente de grootste doelgroep waar de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling voor worden ingezet?

Zijn dit de bijstandsgerechtigden, uitkeringsgerechtigden op basis van de IOAW, IOAZ of Anw, of zijn dit niet uitkeringsgerechtigden?

Mensen met een kleine, middelmatige of grote afstand tot de arbeidsmarkt?

In welke trede van de participatieladder valt het grootste deel van jullie doelgroep?

De gemeente Drimmelen heeft een eigen werkmakelaar in dienst. Deze draagt zorg voor de re-integratie van werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (dus de werkzoekenden uit trede 5 en 6 van de participatieladder. Dit is ongeveer 40% van de doelgroep van de gemeente Drimmelen.

20% van de doelgroep zit in de middenmoot (tussen de werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt)

Dan kent de gemeente Drimmelen nog de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die 40% van de gehele doelgroep bedraagt. Dit zijn de werkzoekenden die in trede 1 of 2 van de participatieladder kunnen worden geplaatst. De werkmakelaar adviseert ook over deze doelgroep, maar de case manager draagt zorg voor de re-integratie van deze werkzoekenden.

3. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling wordt door jullie gemeente het meeste ingezet?

De gemeente Drimmelen neemt veel producten af van WAVA!/GO. Daarnaast maakt zij veel gebruik van sollicitatietrainingen en diagnostisch onderzoek.

Werken met behoud van uitkering wordt in de gemeente Drimmelen steeds meer toegepast.

Werkzoekenden worden meestal voor 3 maanden met behoud van uitkering bij een werkgever ingezet. Dit kan worden verlengd tot maximaal 6 maanden. De gemeente heeft de voorkeur om deze voorziening te beperken tot 3 maanden. Indien de werkgever nog niet volledig is overtuigd van de werkzoekende, om deze in dienst te nemen, kan worden overwogen om dit tot 4, 5 of 6 maanden te verlengen.

De gemeente zet veel in op de werkstages (dit lijkt veel op werken met behoud van uitkering). De werkstage wordt voornamelijk ingezet voor jongeren.

4. Waarom worden deze gemeentelijke voorzieningen het meeste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

Werken met behoud van uitkering is een voorziening die veel goedkoper is dan het afnemen van

5. **Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling worden door jullie gemeente het minste ingezet?**

WorkFirst is een gemeentelijke voorziening waar de gemeente Drimmelen eigenlijk nooit mee werkt. Zij zetten een WorkFirstmodel nooit in. Hier moet de gemeente wel over na gaan denken, om dit na de invoering van de Participatiewet wel te gaan inzetten.
Loonkostensubsidie is een gemeentelijke voorziening die door de gemeente Drimmelen zeer weinig wordt gebruikt. In de toekomst wil de gemeente deze voorziening wel meer in gaan zetten.

6. **Waarom worden deze voorzieningen het minste ingezet?**

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

Beleidsmatig is een WorkFirstmodel op dit moment niet te doen. Het uitwerken van een WorkFirstmodel en het inzetten van de voorziening voor werkzoekenden kost veel tijd en veel geld. De gemeente ziet loonkostensubsidie als een voorziening die alleen is bestemd voor werkgevers die een werkzoekende met een arbeidsbeperking in dienst neemt. De voorziening is niet bestemd voor 'normale' werkzoekenden. Een werkgever moet deze mensen een gewoon dienstverband aanbieden. De loonkostensubsidie ziet toe op een verminderde arbeidsproductiviteit en de behoefte aan begeleiding. Dit is bij de 'normale' werkzoekenden niet het geval.

7. **Worden de kaders/regels (verordeningen en uitvoeringsbesluiten) altijd toegepast of wordt er in het kader van maatwerk veel afgeweken?**

Waarom? Welke afwijkingen/aanpassingen worden er geconstateerd?

De regels zijn de kaders waarbinnen toepassing op de persoon nodig is. Er bestaan zoveel kaders dat je verschillende kanten op kunt. Dit houdt in dat er sprake is van keuzes maken, niet van afwijken op het lokaal beleid. Er is dus wel sprake van maatwerk binnen de lokale regelgeving.

8. **Komt u in de uitvoering van de voorzieningen in het re-integratiebeleid knelpunten tegen?**

Hoe gaat uw gemeente daarmee om?

Het grootste knelpunt is de doorwerking waar je als 'uitkeringsgerechtigde' tegenaan loopt wanneer je boven de geldende uitkeringsnorm uitkomt. Als je een werkzoekende als gemeente ergens voor beloont, waardoor de werkzoekende boven de geldende uitkeringsnorm uitkomt, weet je als gemeente niet wat dit voor doorwerking heeft met betrekking tot andere instanties. De gemeente heeft geen zicht op wat de belastingdienst hiermee doet, wat heeft dat voor een werkzoekende voor gevolgen met betrekking tot de toekenning of de hoogte van de huursubsidie etc. Dit weet de gemeente niet wanneer zij de werkzoekende een aanbieding doet waarmee deze boven de uitkeringsnorm komt.

9. **Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde gemeentelijke voorzieningen?**

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een gemeentelijke voorziening.

Voorzieningen uit het beleid halen?

Nieuwe voorzieningen?

De lokale regelgeving met betrekking tot de gemeentelijke voorzieningen kent een zodanig kader

dat verschillende wegen mogelijk zijn. De gemeente Drimmelen vindt het belangrijk dat ze werkzoekenden niet gaan ‘pamperen’. Het aanvaarden van reguliere arbeid moet lonen, werkzoekenden moeten er niet op achteruit gaan indien zij een baan aanvaarden. Als gemeenten de werkzoekenden van alles gaan toestoppen, dan is de verleiding voor een werkzoekende groot om in de uitkering te willen blijven, omdat reguliere arbeid voor hen dan niet gunstiger uitvalt.

De werkstage is een ‘milde’ voorziening. De gemeente Drimmelen is van mening dat zij met deze voorziening coulant tegenover de werkzoekenden zijn. Het is een softere aanpak, terwijl zij werkzoekenden ook kunnen laten werken met behoud van uitkering. Natuurlijk is een werkstage voor sommige werkzoekenden, met name de jongeren, een voorziening met uitzicht op uitstroom naar reguliere arbeid. Maar de gemeente vraagt zich af of de werkstage wel als gemeentelijke voorziening dient te blijven en overweegt daarnaast om deze voorziening in ieder geval veel minder in te gaan zetten.

De gemeente is tevreden over de uitstroom dankzij de voorziening ‘werken met behoud van uitkering’. Maar dit heeft wel twee kanten. De uitstroom via de werkmakelaar is erg bevorderend. Via !GO is de gemeente dit nog aan het uitwerken, omdat dit net is opgestart. Op dit moment stelt de uitstroom via !GO niet veel voor. Dankzij het verleden heeft de gemeente weinig verwachtingen van de uitstroom via !GO.

De gemeente is van mening dat dit te maken heeft met het netwerk. De werkmakelaar heeft een beter en uitgebreider netwerk om de werkzoekenden te laten uitstromen dan WAVA!/GO.

(ik ben zelf van mening dat dit ook voornamelijk heeft te maken met de doelgroep. Daar de werkmakelaar zorg draagt over werkzoekenden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en WAVA!/GO voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, is de uitstroom voor de werkmakelaar makkelijker te verwezenlijken). De gemeente Drimmelen is van mening dat het aan het netwerk ligt, niet aan de doelgroep.

10. Het niet meewerken aan de verplichtingen, leidt dit altijd tot een afstemming?

Wordt er veel afgeweken van de regels door maatwerk toe te passen?

De gemeente Drimmelen maakt altijd gebruik van afstemming bij het niet nakomen van de arbeidsverplichtingen. Hier wordt geen waarschuwing gegeven. Afstemming is belangrijk volgens de gemeente. Werkzoekenden moeten niet tegen de regels van de samenleving kunnen werken, anders volgt sanctionering.

Bij een schending van de inlichtingenplicht, met een nulfraude, wil de gemeente nog wel eens volstaan met een waarschuwing. Dit houdt niet in dat nooit een boete wordt opgelegd bij nulfraude. Het ligt aan de omstandigheden van het geval of een waarschuwing wordt gegeven, in de regel dient natuurlijk een boete te worden opgelegd.

Onder bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld bij verslavingproblematiek, wil de gemeente nog wel eens volstaan met een waarschuwing. Echter komt dit niet vaak voor.

11. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde handhavingsbepalingen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een maatregel of bestuurlijke boete?

De gemeente Drimmelen heeft geen wensen met betrekking tot het aanpassen van het handhavingsbeleid. In de toekomst gaat dit allemaal strakker worden.

De regels zijn er, gemeenten moeten zorg dragen voor het toepassen van voldoende maatwerk. Hiermee bedoeld de gemeente dat de verwijtbaarheid goed wordt getoetst. Het komt te veel voor dat de verwijtbaarheid niet wordt aangenomen omdat de werkzoekende met een ‘excuus’ komt. Als de gemeente dit vaker zou ‘natrekken’, zal blijken dat veel verhalen niet waar zijn en

verwijtbaarheid wel aanwezig is.

-
- 12. Hoe is de samenwerking tussen de gemeente Drimmelen en WerkLink geregeld?**
Overeenkomst, convenant of beide?

De samenwerking is alleen via een (publiekrechtelijk) convenant geregeld. Er worden vanuit de gemeenten geen specifieke taken opgelegd naar WerkLink toe (indien dat wel het geval zou zijn kan dit zowel privaat- als publiekrechtelijk).

-
- 13. Welke voorkeuren/wenselijkheid heeft uw gemeente voor de samenwerking binnen WerkLink?**
Aan welke criteria dient de samenwerking te voldoen?
Rekening houden met de samenwerking na invoering van de Participatiewet.
Privaatrechtelijke samenwerking op basis van een overeenkomst of publiekrechtelijke samenwerking op basis van een convenant.

De gemeente Drimmelen heeft ook de voorkeur om de samenwerking te regelen via een publiekrechtelijk convenant. Als WerkLink een werkzoekende plaatst bij een werkgever is dat weliswaar een privaatrechtelijke rechtshandeling, maar dat heeft geen betrekking op de samenwerking. Daarnaast handelen de overige deelnemende partijen allemaal vanuit een publiekrechtelijk belang.

D | _____ INTERVIEW GEERTRUIDENBERG _____

Gemeente Geertruidenberg
De heer/mevrouw Mevrouw Liza Hurkens (beleidsmedewerker)
Datum 28 november 2013 (12:00 uur)

1. Heeft u als beleidsmedewerker zicht op het klantenbestand van de gemeente?

Zijn de huidige gemeentelijke voorzieningen afdoende om het klantenbestand mee te bedienen?

Ja, de gemeente Geertruidenberg heeft 341 klanten. De huidige voorzieningen zijn afdoende om het klantenbestand mee te bedienen, maar dit heeft puur te maken met de creativiteit van de participatiecoaches. Indien zij niet voldoende aan een voorziening hebben starten zij zelf projecten op. Er zijn voldoende instrumenten, maar het budget en de daadwerkelijk beschikbare werkplekken schiet hierin tekort. De gemeente kan met de huidige voorzieningen haar klanten wel goed bedienen, maar daarvoor zijn ook voldoende werkgevers nodig.

2. Wat is in jullie gemeente de grootste doelgroep waar de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling voor worden ingezet?

Zijn dit de bijstandsgerechtigden, uitkeringsgerechtigden op basis van de IOAW, IOAZ of Anw, of zijn dit niet uitkeringsgerechtigden?

Mensen met een kleine, middelmatige of grote afstand tot de arbeidsmarkt?

In welke trede van de participatieladder valt het grootste deel van jullie doelgroep?

De grootste doelgroep van de gemeente Geertruidenberg bestaat uit WWB-ers. Deze WWB-ers zijn voornamelijk werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die kunnen worden geplaatst op trede 3 en 4 van de participatieladder.

3. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling worden door jullie gemeente het meeste ingezet?

De gemeente Geertruidenberg maakt voornamelijk gebruik van de voorzieningen:

- werken met behoud van uitkering;
- werkstages;
- sociale activering; en
- loonkostensubsidie.

Bij de inzet van loonkostensubsidie moet er wel worden beoordeeld of er werkplekken zijn die voor deze subsidie in aanmerking komen. Maar zodra er een werkplek vrij is, wordt er gebruik gemaakt van deze voorziening.

4. Waarom worden deze gemeentelijke voorzieningen het meeste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

Bovenstaande gemeentelijke voorzieningen worden door de gemeente veel ingezet omdat deze voorzieningen vrij kostenneutraal in te voeren zijn. Er zijn veel werkplekken bij deze werkgevers (maatschappelijke instellingen) en er is goed contact tussen de gemeente en deze werkgevers.

5. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling worden door jullie gemeente het minste ingezet?

Momenteel wordt door de gemeente Geertruidenberg weinig ingezet op:

- WorkFirst; en
- scholing.

Een WorkFirstmodel wordt vrijwel niet meer ingezet. Met scholing wordt scholing in de brede zin bedoeld, dus ook cursussen en trainingen.

6. Waarom wordt deze voorziening het minste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

De reden waarom deze voorzieningen weinig worden ingezet is voornamelijk een kosten/baten overweging. Een WorkFirstmodel kent hoge begeleidingskosten en werken met behoud van uitkering is relatief goedkoper. Scholing kost ook veel en resultaatgericht is onduidelijk of scholing wel zal leiden tot reguliere arbeid.

7. Worden de kaders/regels (verordeningen en uitvoeringsbesluiten) altijd toegepast of wordt er in het kader van maatwerk veel afgeweken?

Waarom? Welke afwijkingen/aanpassingen worden er geconstateerd?

Er wordt veel maatwerk toegepast bij de inzet van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling, maar dan gaat er ook nog wel eens iets mis. Fouten die daarbij worden gemaakt is dat een werkzoekende voor te veel uren wordt ingezet en dat dus leidt tot verdringing op de arbeidsmarkt. Deze grenzen worden bij het toepassen van maatwerk opgezocht. Daarom wil de gemeente Geertruidenberg haar regels aanscherpen. Dit wil de gemeente op een zodanige manier dat maatwerk mogelijk blijft, maar er toch een duidelijk kader is zodat fouten niet meer worden gemaakt.

8. Komt u in de uitvoering van de voorzieningen in het re-integratiebeleid knelpunten tegen?

Hoe gaat uw gemeente daarmee om?

Het klantenbestand kent toch klanten die de gemeente niet kan bedienen. Bijvoorbeeld WWB-ers met een Wsw indicatie. Deze werkzoekenden kunnen niet voor een aantal uren per dag worden geplaatst bij een werkgever, omdat zij dan net als Wsw-ers volledig mee moeten draaien. Werken met behoud van uitkering kan daardoor ook niet worden ingezet. Dit kan voor een werkzoekende met een Wsw indicatie te lang duren en kan leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Ook kent de gemeente klanten vanuit oude regelingen, namelijk de 'in en doorstroombanen en Wet inschakeling werkzoekenden'. Dit zijn werkzoekenden die nu nog werkende zijn op basis van die oude regelingen en die drukken momenteel dus op het participatiebudget. Dit is wel een uitstervende doelgroep.

9 Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde gemeentelijke voorzieningen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een gemeentelijke voorziening.

Voorzieningen uit het beleid halen?

Nieuwe voorzieningen?

De enige wensen die de gemeente Geertruidenberg heeft omtrent het aanpassen van de voorzieningen is dat er eenduidigheid in het beleid van de regiogemeenten komt. Daarnaast is het

*van belang dat maatwerk mogelijk blijft, dus de kader niet geheel dichttimmeren.
De gemeente heeft geen specifieke wensen met betrekking tot bepaalde voorzieningen. Zij beschikt over goede participatiecoaches die een goede match kunnen maken en goed met de voorzieningen en de kader daarvan om kunnen gaan.*

10. Het niet meewerken aan de verplichtingen, leidt dit altijd tot een afstemming?

Wordt er veel afgeweken van de regels door maatwerk toe te passen?

Het niet meewerken aan verplichtingen die voortvloeien uit de WWB leiden niet altijd tot afstemming. De gemeente wil ook nog wel eens een waarschuwing geven, maar ook een waarschuwing wordt vastgelegd in een beschikking. Of wordt volstaan met een waarschuwing of wordt overgegaan tot afstemming wordt puur op de omstandigheden van het geval beoordeeld.

11. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde handhabingsbepalingen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een maatregel of bestuurlijke boete?

De gemeente Geertruidenberg heeft op dit moment niet de wens om de handhabingsbepalingen aan te passen, omdat zij de wetswijziging willen afwachten omtrent het wetsvoorstel maatregelen WWB. De gemeente stemt nu af met bedragen en heeft geen voorkeur om de afstemming in bedragen of percentages door te voeren.

12. Hoe is de samenwerking tussen de gemeente Geertruidenberg en WerkLink geregeld?

Overeenkomst, convenant of beide?

De samenwerking is op dit moment niet vastgelegd. Voorheen lag er een dienstverleningsovereenkomst en een convenant, maar deze is verlopen. Er zijn nog geen nieuwe afspraken gemaakt.

13. Welke voorkeuren/wenselijkheid heeft uw gemeente voor de samenwerking binnen WerkLink?

Aan welke criteria dient de samenwerking te voldoen?

Rekening houden met de samenwerking na invoering van de Participatiewet.

Privaatrechtelijke samenwerking op basis van een overeenkomst of publiekrechtelijke samenwerking op basis van een convenant.

Het convenant moet verlengd worden, maar hier moet ook de evaluatie in verwerkt worden. Op dit moment doet de gemeente betalingen aan WerkLink, maar deze betalingen hebben zonder contractuele afspraken geen grondslag. De gemeente zit nog op een verlenging van het convenant te wachten omdat er nu geen rechtmatige betalingen worden gedaan. De gemeente vindt het opmerkelijk dat er geen nieuwe afspraken omtrent de samenwerking zijn gemaakt. De voorkeur gaat uit naar een publiekrechtelijke samenwerking door middel van een convenant, zodat de regie van de samenwerking bij de gemeenten blijft.

E | _____ INTERVIEW OOSTERHOUT _____

Gemeente Oosterhout

De heer/mevrouw De heer Teus Kortlever (beleidsmedewerker)

Datum 19 november 2013 (14:00 uur)

1. Heeft u als beleidsmedewerker zicht op het klantenbestand van de gemeente?

Zijn de huidige gemeentelijke voorzieningen afdoende om het klantenbestand mee te bedienen?

Ja ik heb wel zicht op het klantenbestand. Het re-integratiebeleid voorziet in een breed scala aan gemeentelijke voorzieningen. Er zijn veel mogelijkheden, waardoor het huidige beleid afdoende is om het klantenbestand mee te bedienen.

2. Wat is in jullie gemeente de grootste doelgroep waar de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling voor worden ingezet?

Zijn dit de bijstandsgerechtigden, uitkeringsgerechtigden op basis van de IOAW, IOAZ of Anw, of zijn dit niet uitkeringsgerechtigden?

Mensen met een kleine, middelmatige of grote afstand tot de arbeidsmarkt?

In welke trede van de participatieladder valt het grootste deel van jullie doelgroep?

De grootste doelgroep zijn de werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben zo'n 900 uitkeringsgerechtigden in ons klantenbestand. Daarvan zijn er zo'n 850 WWB-ers en 50 werkzoekenden met een uitkering ingevolge de IOAW. Het klantenbestand van de gemeente Oosterhout bestaat voornamelijk uit werkzoekenden in trede 1 en 2 van de participatieladder.

3. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling wordt door jullie gemeente het meeste ingezet?

Momenteel wordt door de gemeente Oosterhout voornamelijk ingezet op:

- werken met behoud van uitkering;
- werkstages;
- verschillende Workshops; en
- kortdurende opleidings-/trainingsprojecten

De gemeente is natuurlijk continu bezig met het binnenhalen van vacatures via WerkLink om de werkzoekende uit te laten stromen naar reguliere arbeid.

De voorzieningen die momenteel het meeste worden ingezet zijn de gemeentelijke voorzieningen om de werkzoekende uit trede 5 en 6 van de participatieladder te laten uitstromen naar reguliere arbeid.

Voor de werkzoekenden uit trede 1 en 2 van de participatieladder probeert de gemeente op dit moment zoveel mogelijk in te zetten op vrijwilligerswerk.

4. Waarom worden deze gemeentelijke voorzieningen het meeste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

De reden waarom bovenstaande gemeentelijke voorzieningen op dit moment het meeste wordt ingezet is puur een budget overweging. Het heeft dus te maken met de kosten. Omdat het budget van de gemeente Oosterhout bijna op is worden voornamelijk de 'goedkopere' voorzieningen

ingezet en wordt vooral ingezet op werkzoekenden met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt (participatieladder trede 5 en 6), omdat deze makkelijker aan reguliere arbeid te helpen zijn.

5. Welke gemeentelijke voorziening(en) gericht op arbeidsinschakeling wordt door jullie gemeente het minste ingezet?

Momenteel wordt door de gemeente Oosterhout weinig ingezet op:

- sociale activering;
- loonkostensubsidie; en
- WorkFirst

De gemeente Oosterhout maakt eigenlijk geen gebruik meer van het WorkFirstmodel.

De voorzieningen die momenteel vrij weinig worden ingezet zijn de gemeentelijke voorzieningen om de werkzoekende uit trede 1 en 2 van de participatieladder te laten uitstromen naar reguliere arbeid (voornamelijk sociale activering).

6. Waarom worden deze voorzieningen het minste ingezet?

Heeft dit te maken met de doelgroep, kosten, duur of vormgeving van een voorziening etc.?

De reden waarom sociale activering op dit moment zo weinig wordt ingezet is puur een kosten overweging. Omdat het budget van de gemeente Oosterhout bijna op is worden de 'duurdere' voorzieningen niet ingezet en worden werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (participatieladder trede 1 en 2) weinig begeleid naar reguliere arbeid.

Er is geen duidelijke reden waarom loonkostensubsidie momenteel weinig wordt ingezet. De laatste tijd was deze voorziening weinig ingezet en het zou zomaar kunnen dat de inzet van deze voorziening weer is aangetrokken. Het kan natuurlijk ook met de arbeidsmarkt te maken hebben. In deze tijd van crisis zijn werkgevers niet snel meer geneigd langdurige contracten aan te gaan. Zij bieden liever de kortere arbeidsovereenkomsten aan van 3 maanden, en als het even kan gaat de werkgever graag over op de zogenoemde 'flexcontracten'.

7. Worden de kaders/regels (verordeningen en uitvoeringsbesluiten) altijd toegepast of wordt er in het kader van maatwerk veel afgeweken?

Waarom? Welke afwijkingen/aanpassingen worden er geconstateerd?

Eigenlijk wordt er door de gemeente Oosterhout meer maatwerk geleverd dan dat de kaders/regels uit de re-integratieverordening en/of uitvoeringsbesluiten worden aangehouden. De gemeente Oosterhout wil haar re-integratieverordening ook gaan aanpassen aan de hand van de praktijk. De gemeente Oosterhout wil hiermee bereiken dat de lokale regelgeving minder dichtgebakend is, waardoor maatwerk beter mogelijk wordt gemaakt.

8. Komt u in de uitvoering van de voorzieningen in het re-integratiebeleid knelpunten tegen?

Hoe gaat uw gemeente daarmee om?

De lokale regelgeving wordt vastgesteld, maar de tijden veranderen. Het is logisch dat het gemeentelijke beleid momenteel anders dient te worden toegepast dan in tijden voor de economische crisis. Andere aspecten uit het beleid zijn nu belangrijker dan de belangrijkste punten van een aantal jaar geleden. Dat is natuurlijk een knelpunt uit het gemeentelijk re-integratiebeleid. Daarnaast is het antwoord op de vraag hiervoor een knelpunt. Doordat er momenteel meer maatwerk wordt geleverd dan dat de regels/kaders worden toegepast, zal het beleid daarop

moeten inspelen.

Daarnaast komt het veelvuldig voor dat een werkstage als gemeentelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling wordt ingezet voor een werkzoekende. Na 6 maanden zijn eigenlijk zowel de gemeente als de werkzoekende enthousiast om de werkstage te verlengen. De duur van 6 maanden voor een werkstage wordt door de gemeente Oosterhout als knelpunt ervaren. De gemeente gaat hiermee om door te overwegen om het beleid aan te passen.

9. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde gemeentelijke voorzieningen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een gemeentelijke voorziening.

Voorzieningen uit het beleid halen?

Nieuwe voorzieningen?

Ten eerste bestaat er de wens om de duur van de werkstage op te rekken, een maximale termijn van 6 maanden wordt door de gemeente als een te korte termijn ervaren.

Werken met behoud van uitkering is een gemeentelijke voorziening die op dit moment grootschalig wordt ingezet, maar de uitstroom naar reguliere arbeid bij deze gemeentelijke voorziening valt eigenlijk tegen. Hier zal het beleid wellicht het een en ander aan aanpassingen nodig hebben, zoals extra begeleiding op de werkplek.

De gemeente Oosterhout wil veel kleinschalige projecten en geen grote inkopen zoals dat jaren geleden wel gebeurde. Wellicht dient het beleid kleinschalige projecten mogelijk te maken voor zover hierin nog niet is voorzien.

Het belangrijkste is natuurlijk dat er duidelijke afspraken worden gemaakt en het beleid van alle deelnemende gemeenten is afgestemd zodat harmonisatie en organisatie daarvan mogelijk is. De grootste wens is dus een eenduidig beleid binnen de deelnemende gemeenten.

10. Het niet meewerken aan de verplichtingen, leidt dit altijd tot een afstemming?

Wordt er veel afgeweken van de regels door maatwerk toe te passen?

De gemeente Oosterhout ziet een duidelijk stijgende lijn in het afstemmen van de uitkering bij het niet nakomen van de verplichtingen. Onlangs is door de gemeente nog een 'vacature cafe' georganiseerd. Alle werkzoekende die hiervoor een oproep hebben gehad en niet zijn komen opdagen hebben een afstemming gehad. In één maand tijd had de gemeente Oosterhout 35 afstemmingen doorgezet.

De gemeente Oosterhout is met betrekking tot het afstemmen van de uitkering strenger op gaan treden omdat zij van mening is dat de handhaving strenger moet. Werkzoekenden moeten de opgelegde verplichtingen nakomen, zo niet dient de gemeente streng te handhaven. Vroeger werd er nog veel vanaf gekomen met een waarschuwing van de gemeente. Hier wil de gemeente dus vanaf. Waarschuwingen zijn verleden tijd, afstemmen (handhaven) is essentieel waar de gemeente nu streng op toeziet.

11. Zijn er nog wensen omtrent het aanpassen van bepaalde handhabingsbepalingen?

Bijvoorbeeld de doelgroep, duur of hoogte van een maatregel of bestuurlijke boete?

Met de komst van de WWB is de gemeente vaste bedragen gaan opnemen in de Afstemmingsverordening. Vroeger was dit een bepaald percentage van de norm. De gemeente Oosterhout is van mening dat de hoogte van een afstemming niet moet zijn gelegen in de norm die iemand ontvangt (alleenstaand, alleenstaande ouder of gehuwde), maar aan de gedraging van de werkzoekende. Daarom is de gemeente Oosterhout erg tevreden met de vaste bedragen in de afstemmingsverordening in plaats van een percentage.

Met de aanpassing van de WWB wordt er meer omtrent de afstemming in de wet geregeld en zal de afstemmingsverordening gedeeltelijk aangepast/geschrapt moeten worden. Hier zullen we als gemeente rekening mee moeten houden.

- 12. De samenwerking binnen WerkLink kan worden gekwalificeerd als een privaatrechtelijke samenwerking. Ook op publiekrechtelijke basis kan een samenwerking middels een convenant/overeenkomst worden aangegaan. Waarom is gekozen voor een privaatrechtelijke samenwerking?**

De vorm van samenwerken ligt eigenlijk aan de geschiedenis van WerkLink. Het is begonnen als Werkgeversservicepunt, waarbij in de loop van de jaren steeds meer gemeenten zijn gaan aansluiten bij het samenwerkingsverband.

Niet alle gemeenten zijn een overeenkomst en een convenant overeengekomen. De overeenkomst tussen een gemeente en WerkLink kan worden gezien als de privaatrechtelijke samenwerking, omdat er een duidelijke opdrachtgevers/opdrachtnemers relatie bestaat. Het convenant kan worden gezien als de publiekrechtelijke samenwerking. WerkLink is dan wellicht een combinatie van privaat- en publiekrechtelijke samenwerking.

De gemeente Oosterhout is de samenwerking WerkLink alleen aangegaan op basis van het convenant en is geen privaatrechtelijke overeenkomst aangegaan.

WerkLink is eigenlijk een netwerkorganisatie en kan niet worden gezien als losstaand bedrijf. In de GR voor de Wsw is Go BV het uitvoerende re-integratiebedrijf, waarvan de GR alle aandelen heeft.

- 13. Welke voorkeuren/wenselijkheid heeft uw gemeente voor de samenwerking binnen WerkLink?**
Aan welke criteria dient de samenwerking te voldoen? Rekening houden met de samenwerking na invoering van de Participatiewet.

Om de samenwerking te verlengen vind de gemeente Oosterhout het belangrijk dat er eenduidigheid komt met betrekking tot de vorm van samenwerken. Dus niet dat de ene gemeente samenwerkt op basis van een convenant en de andere gemeente samenwerkt op basis van een convenant en een overeenkomst. De gemeente Oosterhout vind dat de samenwerking geen combinatie moet zijn van het privaatrecht en het publiekrecht. Daar een enorm publiekrechtelijk belang wordt behartigd bij het samenwerkingsverband en het grootste deel van de deelnemende partijen publiekrechtelijke instellingen zijn, geeft de gemeente de voorkeur aan een publiekrechtelijke samenwerking aan de hand van het convenant. Inhoudende dat de overeenkomst overbodig is.

Om tot een optimaal eenduidig aanbod van de gemeentelijke voorzieningen te komen is het vereist dat de verschillen en overeenkomsten duidelijk zijn. Aan de hand van een inhoudsanalyse van de aangeboden voorzieningen wordt dat aspect in deze bijlage helder gemaakt.

Aan de hand van de re-integratieverordeningen van de regiogemeenten is het aanbod van de voorzieningen weergegeven. Er is helder weergegeven hoe de raad van een gemeente het aanbod van een voorziening heeft vastgelegd. Daarna volgt per voorziening een beschrijving van de uitvoering van de voorziening overeenkomstig de desbetreffende uitvoeringsbesluiten. Duidelijk wordt hoe het college van een gemeente uitvoering geeft aan de gemeentelijke voorzieningen. Aan de hand van deze omschrijving zijn de verschillen en overeenkomsten in het aanbod en de uitvoering van een bepaalde voorziening duidelijk.

Opmerking verdient dat voor het aanbod van de voorzieningen de door de raad vastgestelde re-integratieverordeningen zijn aangehouden. Dit houdt in dat er automatisch een verwijzing is naar de verordening¹ van de betreffende gemeente indien er wordt gesproken over het aanbod van voorzieningen in een gemeente.

Voor de uitvoering van de voorzieningen zijn de uitvoeringsbesluiten van de desbetreffende gemeente behandeld. Ook hier wordt bij het vermelden van een gemeente automatisch verwezen naar het uitvoeringsbesluit² van de desbetreffende gemeente. Daarbij verdient nadere opmerking dat de gemeenten Geertruidenberg³ en Oosterhout⁴ per voorziening een apart uitvoeringsbesluit hanteren.

Na het lezen van deze bijlage zijn de verschillen en overeenkomsten in de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling binnen de regiogemeenten helder. Deze bijlage kan worden gelezen in aanvulling op de matrix in bijlage B.

1 | _ WORKFIRST _____

HET AANBOD VAN WORKFIRST

In de gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout geeft de raad aan het college de bevoegdheid een WorkFirstmodel op te zetten om werk aan te bieden ten behoeve van een werkzoekende. Het college is verplicht om bij uitvoeringsbesluit nadere regels hierover te stellen.

Iedere uitkeringsgerechtigde en jongere⁵ krijgt in de gemeente Aalburg binnen één maand na inschrijving als werkzoekende bij het UWV een WorkFirstmodel aangeboden. Dit betekent dat deze voorziening in deze gemeente niet wordt afgebakend tot werkzoekenden met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt. Dit is een traject van ten minste 20 uur per week gericht op instroom in algemeen geaccepteerde arbeid binnen 6 maanden.

Loket Altena, bestaande uit de gemeenten Werkendam en Woudrichem, heeft geen WorkFirstmodel opgenomen in haar verordening.

DE UITVOERING VAN WORKFIRST

Gemeente Aalburg en loket Altena

Er zijn geen uitvoerende beleidsregels vastgelegd over de invulling en vormgeving van een WorkFirstmodel. Bij het aanbieden van een WorkFirstmodel dient maatwerk te worden geleverd.

¹ Re-integratieverordening Wet Werk en Bijstand 2012, gemeente Werkendam, Re-integratieverordening Wet Werk en Bijstand 2008, gemeente Aalburg, Re-integratieverordening Sociale Zekerheid 2012, gemeente Drimmelen, Re-integratieverordening 2010, gemeente Geertruidenberg en Re-integratieverordening 2012, gemeente Oosterhout

² Uitvoeringsbesluit Re-integratieverordening, gemeente Werkendam, Uitvoeringsbesluit Re-integratieverordening, gemeente Aalburg en Uitvoeringsbesluit re-integratie Sociale Zekerheid 2012-A, gemeente Drimmelen

³ Uitvoeringsbesluit Work First gericht op re-integratie 2011, gemeente Geertruidenberg, Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en/of no-risk polis gericht op re-integratie 2013, gemeente Geertruidenberg en Uitvoeringsbesluit scholing gericht op re-integratie 2011, gemeente Geertruidenberg

⁴ Uitvoeringsbesluit Work First 2005, gemeente Oosterhout, Uitvoeringsbesluit loonkostensubsidie en no-risk polis gericht op re-integratie, gemeente Oosterhout, Uitvoeringsbesluit scholingssubsidie, gemeente Oosterhout en Uitvoeringsbesluit werkstages, gemeente Oosterhout

⁵ Jongeren zijn ingevolge art. 1f van de verordening uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en niet uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar

Gemeente Drimmelen

Aan de uitkeringsgerechtigde kan een WorkFirstmodel worden aangeboden voor maximaal 6 weken, waarbij deze met behoud van uitkering aan het werk gaat. Volgend op het WorkFirstmodel kan het college een voorziening aanbieden in de vorm van een opstapbaan, bestaande uit een dienstverband met een opdrachtnemer. Tussen de werkzoekende en de opdrachtnemer wordt dan een arbeidsovereenkomst gesloten. Voor de loonkosten en de kosten van trajectbegeleiding kan het college de opdrachtnemer een vergoeding verstrekken.

Gemeente Geertruidenberg

Het WorkFirstmodel kan worden ingezet ten behoeve van uitkeringsgerechtigden met behoud van uitkering. De raad heeft vastgesteld dat een WorkFirstmodel in drie vormen kan worden ingezet, als diagnostisch instrument, activeringsinstrument en als opleidingstraject naar werk.

Bij het diagnosetraject dient de werkzoekende gedurende 6 weken, in combinatie met vaardigheidstrainingen, dagelijks werkzaamheden te verrichten bij een participatie-instelling. Het doel is inzichtelijk krijgen welke capaciteiten de werkzoekende heeft. Na het diagnosetraject kan het vervolgtraject bepaald worden voor 3, 6 of 12 maanden in. Het vervolgtraject is vormgegeven als activeringsinstrument dat is afgestemd op de mogelijkheden van de werkzoekende en moet leiden tot een perspectief op reguliere arbeid. Daarnaast bestaat voor de gemeente de mogelijkheid om samen met bedrijven opleidingstrajecten te organiseren met baangarantie, zodat een WorkFirstmodel als opleidingstraject naar werk kan worden ingezet. Dit opleidingstraject houdt in dat een werkzoekende de basisvaardigheden krijgt aangeleerd zoals de omgang met collega's, omgaan met gezagsverhouding, op tijd komen, kortom het functioneren als een goed werknemer.

Het college kan aan de werkgever, als opdrachtnemer, een vergoeding verstrekken ter financiering van de trajectkosten. Bij de vaststelling van de hoogte van de vergoeding dient te worden aangesloten bij de eventuele verminderde arbeidsproductiviteit van de werkzoekende. De exacte invulling van de vergoeding wordt voor een groot deel bepaald door onderhandelingen tussen de gemeente en de werkgever als opdrachtnemer. Door te kiezen voor de term vergoeding wordt benadrukt dat er sprake is van een privaatrechtelijke overeenkomst en geen subsidierelatie. De afspraken worden vastgelegd in een overeenkomst tussen de gemeente en de werkgever.

Gemeente Oosterhout

Het WorkFirstmodel kan worden ingezet ten behoeve van uitkeringsgerechtigden en werkzoekenden die zich melden bij het UWV en aanspraak op een gemeentelijke uitkering kunnen maken. Een WorkFirstmodel kan worden aangeboden in de vorm van een arbeidsovereenkomst voor maximaal 9 maanden en 40 uren per week bij een werkgever. Op basis van een Europese aanbestedingsprocedure wordt een opdrachtnemer geselecteerd. Deze opdrachtnemer biedt aan deelnemers uit de doelgroep een dienstverband aan, waarbij door de gemeente een vergoeding ter financiering van de loonkosten en trajectkosten kan worden aangeboden. Voorwaarde is dat als gevolg op het dienstverband een aanspraak op uitkering niet noodzakelijk is. Daarnaast kan een WorkFirstmodel in de vorm van een traject gericht op zo spoedig mogelijke uitstroom naar reguliere arbeid worden ingezet.

Bij de uitvoering van het WorkFirstmodel geeft de gemeente er voorkeur aan dat de opdrachtnemer de werkzoekende bij een externe werkgever tewerkstelt. Hiervoor kan de opdrachtnemer een vergoeding in rekening brengen ter financiering van loonkosten, trajectkosten en scholing. De exacte invulling aan de hoogte van de vergoeding wordt bepaald door de eventuele verminderde arbeidsproductiviteit, Europese regelgeving (verordening werkgelegenheidssteun) en de onderhandeling tussen de gemeente en de opdrachtnemer. De uitwerking van het WorkFirstmodel wordt vastgelegd in een privaatrechtelijke overeenkomst tussen de gemeente en de opdrachtnemer van het WorkFirstmodel.

2 | _ SOCIALE ACTIVERING

HET AANBOD VAN SOCIALE ACTIVERING

De raad van de gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout heeft het college de bevoegdheid gegeven trajecten aan te bieden die gericht zijn op sociale activering.

In de gemeente Aalburg heeft de raad aan het college de bevoegdheid gegeven om aan uitkeringsgerechtigden activiteiten aan te bieden in het kader van sociale activering.

Het college van loket Altena kan aan uitkeringsgerechtigden activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, met als doel werkritme op te doen dan wel te behouden, met behoud van uitkering. Sociale activering in de vorm van vrijwilligerswerk kan alleen worden verricht bij organisaties zonder winstoogmerk. Wanneer het college vaststelt dat de werkzoekende geen perspectief, of pas op middellange termijn een reëel perspectief heeft, op regulier werk kan sociale activering worden ingezet.

DE UITVOERING VAN SOCIALE ACTIVERING

Loket Altena, gemeente Aalburg en Drimmelen

Deze gemeenten hebben geen uitvoerende beleidsregels over de invulling en vormgeving van een traject gericht op sociale activering. Bij het aanbieden van een dergelijk traject dient maatwerk te worden geleverd.

Gemeente Geertruidenberg

Eén van de mogelijkheden om sociale activering te bereiken is door maatschappelijke projecten. Werkzoekenden participeren dan in maatschappelijk relevante activiteiten, zodat zij een maatschappelijke bijdrage leveren. De soort werkzaamheden, begeleiding, rolverdeling, risico's en randvoorwaarden verschillen per project en zijn daarom niet in de lokale regelgeving vastgelegd. Een aandachtspunt is dat er geen sprake mag zijn van verdringing van betaalde arbeidsplaatsen. Dit in verband met mogelijke oneerlijke concurrentie. Het onderscheid tussen sociale activering als middel en als einddoel speelt hierbij een belangrijke rol. Bij werkzoekenden met perspectief kan sociale activering ingezet worden als pre-re-integratie, bij werkzoekenden met weinig of zonder perspectief kan sociale activering helpen bij het doorbreken van een sociaal isolement. Indien een werkzoekende wordt ingezet ter voorbereiding op arbeidsinschakeling kan dit in de vorm van vrijwilligerswerk, dan wel deelname aan een participatieproject.

Gemeente Oosterhout

De uitvoering van sociale activering en de tegenprestatie naar vermogen hangen nauw met elkaar samen, doordat hier dezelfde doelgroep centraal staat: werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkzoekenden worden gestimuleerd om op vrijwillige basis vrijwilligerswerk te verrichten. Wanneer de voorziening verplicht wordt ingezet, wordt dit enkel gebruikt als een op de persoon gerichte re-integratievoorziening. Voor iedere uitkeringsgerechtigde waar sociale activering voor wordt ingezet moet een persoonlijk trajectplan worden opgesteld. Hierin wordt aangegeven op welke manier deze vorm van re-integratie bijdraagt aan een kortere afstand tot de arbeidsmarkt. Een traject in het kader van sociale activering mag maximaal één jaar duren.

3 | _ PARTICIPATIEPLAATSEN

HET AANBOD VAN PARTICIPATIEPLAATSEN

Het college van de gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout kan werkzoekenden, voor wie de kans op arbeidsinschakeling gering is en daardoor voornamelijk niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt, onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten gedurende maximaal twee jaar. De raad sluit hierbij aan bij de wetgeving. Bij uitvoeringsbesluit dient het college nadere regels te stellen over scholing en opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen voor werkzoekenden in een participatieplaats. Tevens dient het college nadere regels te stellen over het verstrekken van een premie voor deelname aan deze gemeentelijke voorziening.

In de gemeente Aalburg kan het college participatieplaatsen aanbieden aan uitkeringsgerechtigden en jongeren. Het college kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen omtrent de participatieplaatsen.

De raad van loket Altena heeft geen verordenende bepaling verbonden aan het aanbieden van participatieplaatsen. Het college dient hierbij aan te sluiten aan het bepaalde in de wet. Wel bepaald de raad dat het college een premie dient te verstrekken aan de uitkeringsgerechtigde die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht, indien deze minimaal 32 uur per week werkzaam is in een participatieplaats. De hoogte van deze premie is afhankelijk van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de voorafgaande 6 maanden. Tot 8 uur per week is dit 20% van de premie, van 8 tot 16 uur per week 40% van de premie, van 16 tot 24 uur per week 60% van de premie en van 24 tot 32 uur per week is het 80% van de premie. Het recht op de premie dient elke 6 maanden te worden beoordeeld.

DE UITVOERING VAN PARTICIPATIEPLAATSEN

Gemeente Aalburg

Het doel van participatieplaatsen is om werkzoekenden, die door persoonlijke werkbelemmeringen niet bemiddelbaar zijn, dichterbij de arbeidsmarkt te brengen. 3 maanden na afloop van een termijn van 2 jaar, wordt op basis van een evaluatie vastgesteld of een andere gemeentelijke voorziening meer adequaat is. Het college dient echter wel rekening te houden met het bepaalde van de wetgever, inhoudende dat het college 9 maanden na aanvang van de participatieplaats al dient te beoordelen of de participatieplaats de kans op inschakeling in het arbeidsproces heeft vergroot. De participatieplaats bestaat uit ten minste 50% van het aantal uren dat de deelnemer in staat is om arbeid te verrichten, met een minimum van 12 uren per week.

Indien een werkgever voornemens is om een dienstbetrekking aan te bieden, kan aansluitend aan de participatieplaats een werkstage worden ingezet. Werkgevers zijn verplicht begeleiding en scholing aan te bieden. Dit wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de gemeente.

Loket Altena en de gemeente Geertruidenberg

Deze gemeenten hebben geen uitvoeringsbeleid vastgelegd met betrekking tot het aanbieden van participatiebanen. De colleges hanteren de wettelijke bepalingen bij de uitvoering van deze voorziening.

Gemeente Drimmelen

De gemeente Drimmelen heeft geen uitvoeringsbeleid vastgelegd met betrekking tot het aanbieden van participatiebanen. De gemeente dient de wettelijke bepalingen bij haar uitvoering te hanteren.

Hoewel er geen uitvoeringsbeleid is vastgesteld voor het aanbieden van participatieplaatsen, heeft het college wel een participatiepremie opgenomen in haar uitvoeringsbesluit. Een uitkeringsgerechtigde die 6 maanden in het kader van een participatiebaan werkzaamheden heeft verricht krijgt een premie. Het recht op deze premie wordt elke 6 maanden vastgesteld. De hoogte van deze premie is 5% van de bijstandsnorm⁶ en wordt vastgesteld aan het aantal arbeidsuren per week. Voor 32 of meer arbeidsuren ontvangt de uitkeringsgerechtigde de volledige premie, 80% voor arbeidsuren tussen de 16 en 32 uur en indien de uitkeringsgerechtigde minder dan 16 arbeidsuren per week heeft is geldt 40% van de maximale premie.

Gemeente Oosterhout

Er is geen uitvoeringsbeleid vastgelegd met betrekking tot het aanbieden van participatiebanen. De gemeente dient de wettelijke bepalingen bij haar uitvoering te hanteren.

Het college heeft bij uitvoeringsbesluit de participatiepremie geregeld. Aan de uitkeringsgerechtigde in een participatiebaan wordt iedere 6 maanden een premie van maximaal 5% van de bijstandsnorm verstrekt. De hoogte van de premie is afhankelijk van het aantal gewerkte uren per week in de voorgaande 6 maanden.

- Bij een gemiddelde inzet tot 16 uren per week is de premie 40% van de maximale premie
- Bij een gemiddelde inzet van 16 tot 32 uren per week is de premie 80% van de maximale premie

Bij een inzet van 32 uren of meer per week is de maximale premie de te ontvangen premie

⁶ De bijstandsnorm is de norm als bedoeld in artikel 21 sub c Wet Werk en Bijstand

HET AANBOD VAN SCHOLING

In de gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout kan het college de uitkeringsgerechtigde, Anw-er en nug'er, scholing of opleiding aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Bij uitvoeringsbesluit dient het college nadere regels te stellen met betrekking tot de scholing.

Het college van de gemeente Aalburg kan een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling. Hieraan heeft de raad geen specifieke doelgroep verbonden. Het college dient bij uitvoeringsbesluit regels ten aanzien van de noodzaak tot scholing, de duur en de maximale kosten, te stellen.

Loket Altena kent dezelfde regeling als de gemeente Aalburg, maar hier heeft de raad de bepalingen omtrent scholing verder uitgebreid. Voor zover de werkzoekende niet over een startkwalificatie beschikt dient het college binnen 6 maanden te beoordelen in hoeverre scholing of opleiding de kans op arbeidsinschakeling kan vergroten.

DE UITVOERING VAN SCHOLING

Gemeente Aalburg en Drimmelen

Scholing wordt aangeboden aan personen in een re-integratietraject, indien dit noodzakelijk is om instroom naar algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Deze noodzaak wordt slechts aanwezig geacht als de werkzoekende aantoonbare inspanningen heeft verricht om een dergelijke instroom te realiseren. De scholing dient aan te sluiten bij de mogelijkheden van de werkzoekende en de behoeften op de arbeidsmarkt. Re-integratiebedrijven adviseren, in twee vergelijkbare scholingoffertes, gemeenten of scholing voor een werkzoekende noodzakelijk is en zo ja, van welke aard, op welk niveau en voor welke duur. Indien scholing noodzakelijk is en geen voorliggende voorziening voorhanden is, kan scholing met behoud van uitkering worden toegestaan indien dit de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig verkleint dat naar verwachting instroom in algemeen geaccepteerde arbeid mogelijk is. De scholing mag niet langer dan 2 jaar duren.

Loket Altena

Aan uitkeringsgerechtigden die aan een re-integratietraject deelnemen of waar een plan van aanpak voor is opgesteld, kan scholing worden aangeboden, indien dit noodzakelijk is om uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid te realiseren. Het uitvoeringsbesluit omtrent deze voorziening kent dezelfde bepalingen als de gemeente Aalburg. Voor de alleenstaande ouder die niet beschikt over een startkwalificatie kan een scholing of opleiding worden aangeboden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Het soort scholing is afhankelijk van de individuele omstandigheden en wordt bepaald door het college in samenspraak met de alleenstaande ouder.

Gemeente Geertruidenberg

Om scholing te kunnen aanbieden dient dit noodzakelijk te zijn voor aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid. Hiervan is geen sprake indien de werkzoekende aanspraak heeft op een voorliggende voorziening⁷. De duur en de hoogte van de scholing is afhankelijk van de duur van de opleiding en de individuele omstandigheden. Indien daartoe de noodzaak ontstaat, kan de duur worden vastgesteld op advies van de aanbieder van de scholing. In dat advies wordt gemotiveerd aangegeven op welke termijn afronding van de scholing verwacht mag worden. De kosten worden rechtstreeks aan de aanbieder van de scholing betaald.

Gemeente Oosterhout

De werkzoekende kan subsidie ontvangen ten behoeve van scholing, gericht op het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. De duur van de scholing is maximaal één jaar. De hoogte van de opleiding mag maximaal €3.500 bedragen, waarbij alleen de goedkoopste adequate voorziening wordt vergoed. De

⁷ Er is sprake van een voorliggende voorziening met betrekking tot scholing als de Wet Studiefinanciering en/of de Wet Tegemoetkoming Onderwijsbijdrage en Schoolkosten van toepassing is.

scholing dient gericht te zijn op het verkrijgen van reguliere arbeid en kan door het college verplicht worden gesteld indien dit directe plaatsing oplevert of het college dit noodzakelijk acht.

5 | _ WERKSTAGE _____

HET AANBOD VAN WERKSTAGE

Een werkstage kan in de gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout alleen worden aangeboden aan een uitkeringsgerechtigde, dus niet aan nug'ers of Anw-ers. De werkstage duurt maximaal 6 maanden en kan slechts éénmaal bij dezelfde werkgever worden verricht, tenzij een andere functie wordt aangeboden.

Een werkstage kan in de gemeente Aalburg worden aangeboden aan uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en nug'ers. Het college kan voor de werkstage nadere regels stellen bij uitvoeringsbesluit.

Aan een werkstage heeft de raad van loket Altena geen nadere eisen gesteld en laat dit over aan het college. Dit betekent dat de raad geen maximale termijn aan de werkstage heeft gesteld en geen beperking in de zin dat de werkstage slechts eenmaal bij dezelfde werkgever kan worden verricht.

DE UITVOERING VAN WERKSTAGE

Gemeente Aalburg, Drimmelen en loket Altena

Een werkstage duurt maximaal 6 maanden. Een werkzoekende kan slechts in een werkstage worden geplaatst indien daardoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing op de arbeidsplaats plaatsvindt. Het doel van de werkstage en de wijze waarop begeleiding plaatsvindt wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst.

Gemeente Geertruidenberg

De uitvoering van werkstage is niet nader uitgewerkt in beleidsregels. Bij de uitvoering van deze voorziening dienen de verordenende bepalingen in acht te worden genomen. De inhoud van een werkstage wordt aan de hand van maatwerk vastgelegd.

Gemeente Oosterhout

Een stage kan worden aangeboden in de vorm van een werkstage of een leerstage. Het doel van de werkstage is het bekend raken met een beroep opheffen en eventueel aansluitend besluiten tot scholing van dat beroep. Het doel van de leerstage is het opdoen van specifieke ervaring in een bepaalde functie. Bij voorkeur wordt deze vorm van stage gecombineerd met een arbeidscontract bij de werkgever, volgend op de leerstage. Gelet op het karakter van de werkstage kan deze slechts van korte duur zijn. Het is immers de bedoeling om enig inzicht te verschaffen in een bepaalde functie, om te kunnen beoordelen of (verdere) scholing hierin gewenst is. Het karakter van de leerstage is anders en kent een maximale duur van 6 maanden. Een werkstage en leerstage kunnen met behoud van uitkering gevolgd worden. Er kan vervolgens nog eenmaal een werkstage worden aangeboden indien sprake is van een andere functie dient te zijn.

6 | _ LOONKOSTENSUBSIDIE _____

HET AANBOD VAN LOONKOSTENSUBSIDIE

Het college van de gemeenten Geertruidenberg en Drimmelen kan loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers, zolang er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Deze voorziening kan worden aangeboden ten behoeve van uitkeringsgerechtigden en WorkFirst-deelnemers. De nug'ers die een beroep doen op gemeentelijke ondersteuning naar arbeidsinschakeling, of de Anw-ers komen niet in aanmerking voor deze voorziening, tenzij deze zijn geplaatst in een WorkFirst traject. De werkgever dient met de werkzoekende een arbeidsovereenkomst te sluiten gericht op arbeidsinschakeling om in aanmerking te komen voor de loonkostensubsidie. Het college dient in een uitvoeringsbesluit regels te stellen ten aanzien van de duur, hoogte en verplichtingen van deze voorziening.

De raad van de gemeente Oosterhout heeft rekening gehouden met de Europese regelgeving. De loonkostensubsidie kan door het college worden verstrekt indien de werkgever met een kwetsbare, uiterst

kwetsbare of gehandicapte werkzoekende, die een uitkering ontvangt of in een WorkFirst traject is geplaatst, een arbeidsovereenkomst sluit gericht op arbeidsinschakeling. Het college moet bij uitvoeringsbesluit bepalen tot welke categorie deze kwetsbare, uiterst kwetsbare of gehandicapte werkzoekenden behoren.

De doelgroep voor het aanbieden van loonkostensubsidie is ruimer in de gemeente Aalburg. De werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt ten behoeve van uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en nug'ers tot 27 jaar, kan in aanmerking komen voor deze voorziening. De arbeidsovereenkomst dient te worden gesloten ten behoeve van een opstapbaan of een vangnetbaan. De opstapbaan is een arbeidsplaats van maximaal 12 maanden. Onder vangnetbaan wordt een arbeidsplaats van maximaal 36 maanden verstaan.

Loket Altena hanteert voor deze voorziening weer een andere doelgroep. Het college kan deze voorziening aanbieden aan de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met uitkeringsgerechtigden, nug'ers tot 27 jaar of arbeidsgehandicapten. De overeenkomst dient te worden aangeboden ten behoeve van een opstapbaan.

DE UITVOERING VAN LOONKOSTENSUBSIDIE

Gemeente Aalburg

De werkgever kan eenmalig een loonkostensubsidie ontvangen, indien een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden en 32 uren per week wordt aangeboden aan:

1. een Anw-er of jongere die 6 maanden staat ingeschreven als werkzoekende bij het UWV, van maximaal €5.000 per 12 maanden;
2. een uitkeringsgerechtigde die tenminste 12 maanden als werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV, of een arbeidsgehandicapte of oudere, van maximaal €12.000 per 12 maanden;
3. een uitkeringsgerechtigde die tenminste 24 maanden als werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV, van maximaal 90% van het wettelijk minimumloon gedurende maximaal 24 maanden. Deze termijn kan eenmaal worden verlengd met maximaal 12 maanden, waarbij de loonkostensubsidie maximaal 50% van het wettelijk minimumloon bedraagt;
4. een uitkeringsgerechtigde die tenminste 36 maanden als werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV, van maximaal 100% van het wettelijk minimumloon gedurende 24 maanden. Deze termijn kan eenmaal worden verlengd met 12 maanden.

Bij een dienstverband met minder uren wordt de subsidie naar rato verlaagd. Indien een dienstverband van minder dan 32 uren per week noodzakelijk is om een werknemer uit de uitkering te laten stromen, dan kan de subsidie naar rato worden verhoogd.

Een detentieperiode, WWB uitkering, verblijf in asielzoekerscentrum, werk in loondienst in de afgelopen 12 maanden voor zover dat niet langer heeft geduurd dan 50 dagen of 400 uur en mensen die op basis van een re-integratieovereenkomst betaald te werk worden gesteld, worden gelijkgesteld met werkzoekenden die staan ingeschreven bij het UWV.

De subsidie wordt alleen 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 minimum. Hiervan kan worden afgeweken indien is vastgesteld dat de werknemer niet in staat is een bepaald aantal uren te werken in verband met een arbeidshandicap, de zorg voor één of meerdere kinderen tot 12 jaar, dan wel de zorg voor zieke ouders, partner of kinderen. De subsidie in het kader van een vangnetbaan is gebonden aan een maximum van 3 jaar voor dezelfde werkzoekende.

Loket Altena

Aan een werkgever kan subsidie worden toegekend voor de loonkosten van een uitkeringsgerechtigde als zij een arbeidsovereenkomst overeenkomen voor ten minste 6 maanden gebaseerd op 32 uren per week. De uitkeringsgerechtigde dient minimaal 3 maanden ingeschreven te staan bij het UWV.

- De subsidie bedraagt maximaal €3.000 per 12 maanden bij een uitkeringsgerechtigde die niet ouder is dan 23 jaar.

- Bij een uitkeringsgerechtigde die behoort tot de doelgroep arbeidsgehandicapten of ouderen bedraagt de subsidie maximaal €6.000 per 12 maanden.

De subsidie wordt op dezelfde wijze als in de gemeente Aalburg naar rato verhoogd of verlaagd. De voorwaarden waaronder de subsidie wordt verstrekt zijn hetzelfde als de voorwaarden zoals hierboven genoemd in de laatste alinea van de gemeente Aalburg. De zorgbepaling strekt bij loket Altena verder door ook de zorg voor huisgenoten en vrienden op te nemen.

Gemeente Drimmelen

Een werkgever kan subsidie ontvangen voor de loonkosten van een werknemer als zij een arbeidsovereenkomst overeenkomen van tenminste 6 maanden voor 32 uren per week. Indien de omvang van het dienstverband minder dan 32 uren per week bedraagt, wordt de hoogte van de subsidie naar evenredigheid vastgesteld.

- Bij een werkzoekende die 6 maanden bij het UWV staat ingeschreven en behoort tot de doelgroep jongeren bedraagt de subsidie maximaal €4.000 per 12 maanden.
- Bij een uitkeringsgerechtigde die 12 maanden staat ingeschreven bij het UWV, of behoort tot de doelgroep arbeidsgehandicapten of ouderen, bedraagt de subsidie maximaal €10.000 per 12 maanden.

De subsidievoorwaarden zijn hetzelfde zoals in de gemeente Aalburg. Het enige verschil is dat het bruto salaris niet meer mag bedragen dan 120% van het wettelijk minimumloon.

Gemeente Geertruidenberg

De duur van de loonkostensubsidie is één jaar, maar nooit langer dan de duur van de arbeidsovereenkomst zelf. De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt 75% van de totale loonsomkosten per 3 maanden. Bij de loonsomkosten wordt een maximum van 150% van het wettelijk minimumloon gehanteerd. Voorwaarde is dat een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 aaneengesloten maanden overeengekomen wordt. Hierbij moet de dienstbetrekking van een dusdanig loonniveau zijn dat voor de werkzoekende geen beroep op een aanvullende uitkering noodzakelijk is.

Gemeente Oosterhout

Een werkgever, niet zijnde opdrachtnemer van WorkFirst, die een uitkeringsgerechtigde of een WorkFirst-deelnemer een dienstverband aanbiedt kan in aanmerking komen voor loonkostensubsidie. De duur voor de loonkostensubsidie bedraagt voor de kwetsbare werknemer 6 maanden en voor de uiterst kwetsbare werknemer 12 maanden. Een voorziening duurt nooit langer dan het dienstverband.

De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt voor de kwetsbare werknemer 40% van het loon. Voor de uiterst kwetsbare werknemer is dit gedurende de eerste 6 maanden 40% van het loon en daarna 20% van het loon. Het totaal van alle door de werkgever verkregen subsidies en/of vergoedingen voor loonkosten mag de totale loonsomkosten voor de werknemer niet overstijgen. De arbeidsovereenkomst dient te worden aangegaan voor onbepaalde tijd, dan wel voor bepaalde tijd van minimaal 6 aaneengesloten maanden. Het loon van de werknemer moet zo hoog zijn, dat een beroep op aanvullende uitkering niet nodig is. Hiervan kan worden afgeweken indien uit een objectief onderzoek is gebleken dat de werknemer niet in staat is het aantal uren te werken dat nodig is om geen beroep op een uitkering te doen.

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Loket Altena (Werkendam en Woudrichem)
WorkFirst	College <u>moet</u> traject aanbieden	College <u>kan</u> traject aanbieden	College <u>kan</u> traject aanbieden	College <u>kan</u> traject aanbieden	XXX
	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechti- gde en jongere <i>Jongere is uitkerings- gerechtigde, Anw-er en nug'er tot 27 jaar</i>	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde en werkzoekenden die zich melden bij het UWV en aanspraak op een uitkering kunnen maken	Geen bepaling opgenomen m.b.t. WorkFirst
	<u>Wanneer:</u> Aanbieden binnen 1 maand na inschrijving als werkzoekende bij het UWV	<u>Wanneer:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Wanneer:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Wanneer:</u> Geen bepaling opgenomen	
	<u>Duur:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Duur:</u> Maximaal 6 weken	<u>Duur:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Duur:</u> Maximaal 9 maanden	
	<u>Delegatie:</u> College <u>kan</u> in individuele gevallen afwijken	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels	

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Loket Altena (Werkendam en Woudrichem)
Sociale activering	College <u>kan</u> activiteiten laten verrichten in het kader van sociale activering	College <u>kan</u> traject aanbieden gericht op sociale activering	College <u>kan</u> traject aanbieden gericht op sociale activering	College <u>kan</u> traject aanbieden gericht op sociale activering	College <u>kan</u> activiteiten laten verrichten in het kader van sociale activering <i>Met behoud van uitkering</i>
	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde, Anw- er en nug'er	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde, Anw- er en nug'er	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde, Anw- er en nug'er	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde
	<u>Vrijwilligerswerk:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vrijwilligerswerk:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vrijwilligerswerk:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vrijwilligerswerk:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vrijwilligerswerk:</u> Kan alleen worden verricht bij organisaties zonder winstoogmerk
	<u>Werkwijze:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Werkwijze:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Werkwijze:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Werkwijze:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Werkwijze:</u> Eerst vaststellen dat geen perspectief, of pas op middellange termijn een reëel perspectief, op regulier werk bestaat, dan inzet sociale activering

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Loket Altena (Werkendam en Woudrichem)
Participatieplaatsen	College <u>kan</u> participatieplaats en aanbieden	College <u>kan</u> participatieplaats en aanbieden	College <u>kan</u> participatieplaats en aanbieden	College <u>kan</u> participatieplaats en aanbieden	XXX
	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechti gde en jongere <i>Jongeren zijn uitkerings- gerechtigden, Anw-ers en nug'ers tot 27 jaar</i>	<u>Doelgroep:</u> Werkzoekende voor wie de kans op arbeids- inschakeling gering is en daardoor nog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt	<u>Doelgroep:</u> Werkzoekende voor wie de kans op arbeids- inschakeling gering is en daardoor nog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt	<u>Doelgroep:</u> Werkzoekende voor wie de kans op arbeids- inschakeling gering is en daardoor nog niet bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt	Geen bepaling opgenomen m.b.t. participatieplaatsen
	<u>Omvang:</u> Minimaal 50% van aantal uren dat deelnemer in staat is de verrichten, met een minimum van 12 uren per week	<u>Omvang:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Omvang:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Omvang:</u> Geen bepaling opgenomen	
	<u>Duur:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Duur:</u> Onbeloonde additionele werkzaamheden voor maximaal 2 jaar	<u>Duur:</u> Onbeloonde additionele werkzaamheden voor maximaal 2 jaar	<u>Duur:</u> Onbeloonde additionele werkzaamheden voor maximaal 2 jaar	
	<u>Delegatie:</u> College <u>kan</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen over participatieplaats en	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels over scholing of opleiding die toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen en het verstrekken van een premie voor deelname aan deze voorziening	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels over scholing of opleiding die toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen en het verstrekken van een premie voor deelname aan deze voorziening	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels over scholing of opleiding die toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen en het verstrekken van een premie voor deelname aan deze voorziening	

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Loket Altena (Werkendam en Woudrichem)
Participatiepremie	College <u>dient</u> een premie te verstrekken	College <u>dient</u> een premie te verstrekken	College <u>dient</u> nadere regels te stellen	College <u>dient</u> een premie te verstrekken	College <u>dient</u> een premie te verstrekken
	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings-gerechtigde en jongeren	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings-gerechtigde die 6 maanden onbeloonde additionele werkzaamheden verricht		<u>Doelgroep:</u> Uitkerings-gerechtigde die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings-gerechtigde die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht
	<u>Voorwaarde:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Voorwaarde:</u> Geen bepaling opgenomen		<u>Voorwaarde:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Voorwaarde:</u> Minimaal 32 uur per week werkzaam zijn in een participatieplaats
	<u>Hoogte:</u> Eenmalig per jaar €1 per gewerkt uur	<u>Hoogte:</u> 5% van de bijstandsnorm, afhankelijk van gemiddeld aantal uren per week in voorafgaande 6 maanden <i>Tot 16 uur 40%</i> <i>16 tot 32 uur 80%</i> <i>32 uur of meer 100%</i>		<u>Hoogte:</u> 5% van de bijstandsnorm, afhankelijk van gemiddeld aantal uren per week in voorafgaande 6 maanden <i>Tot 16 uur 40%</i> <i>16 tot 32 uur 80%</i> <i>32 uur of meer 100%</i>	<u>Hoogte:</u> 5% van de bijstandsnorm, afhankelijk van gemiddeld aantal uren per week in voorafgaande 6 maanden <i>Tot 8 uur 20%</i> <i>8 tot 16 uur 40%</i> <i>16 tot 24 uur 60%</i> <i>24 tot 32 uur 80%</i>
	<u>Beoordeling:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Beoordeling:</u> Recht op premie dient elke 6 maanden beoordeeld te worden		<u>Beoordeling:</u> Recht op premie dient elke 6 maanden beoordeeld te worden	<u>Beoordeling:</u> Recht op premie dient elke 6 maanden beoordeeld te worden

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Loket Altena (Werkendam en Woudrichem)
Scholing	College <u>kan</u> een vorm van scholing aanbieden	College <u>kan</u> scholing of opleiding aanbieden	College <u>kan</u> scholing of opleiding aanbieden	College <u>kan</u> scholing of opleiding aanbieden	College <u>kan</u> een vorm van scholing aanbieden
	<u>Doelgroep:</u> Werkzoekende in een re-integratietraject	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde, Anwer en nug'er	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde, Anwer en nug'er	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde, Anwer en nug'er	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde in een re-integratietraject of plan van aanpak is opgesteld
					Alleenstaande ouder zonder startkwalificatie
	<u>Voorwaarden:</u> Noodzakelijk voor instroom naar reguliere arbeid	<u>Voorwaarden:</u> Noodzakelijk voor instroom naar reguliere arbeid	<u>Voorwaarden:</u> Noodzakelijk voor instroom naar reguliere arbeid	<u>Voorwaarden:</u> Noodzakelijk voor instroom naar reguliere arbeid	<u>Voorwaarden:</u> Noodzakelijk voor instroom naar reguliere arbeid
	Noodzaak alleen aanwezig aantoonbare inspanningen werkzoekende	Noodzaak alleen aanwezig aantoonbare inspanningen werkzoekende		<i>Hoogte maximaal € 3.500,-</i>	Noodzaak alleen aanwezig aantoonbare inspanningen werkzoekende
	Aansluiten bij mogelijkheden werkzoekende en behoeften arbeidsmarkt	Aansluiten bij mogelijkheden werkzoekende en behoeften arbeidsmarkt			Aansluiten bij mogelijkheden werkzoekende en behoeften arbeidsmarkt
	<u>Vorm:</u> Met behoud van uitkering	<u>Vorm:</u> Met behoud van uitkering	<u>Vorm:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vorm:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vorm:</u> Met behoud van uitkering
	<u>Duur:</u> Maximaal 2 jaar	<u>Duur:</u> Maximaal 2 jaar	<u>Duur:</u> Afhankelijk van de duur van de scholing en omstandigheden	<u>Duur:</u> Maximaal 1 jaar	<u>Duur:</u> Maximaal 2 jaar
	<u>Delegatie:</u> Het college <u>stelt</u> nadere regels ten aanzien van de noodzaak tot scholing, de duur en de maximale kosten	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels	<u>Delegatie:</u> Het college <u>stelt</u> nadere regels ten aanzien van de noodzaak tot scholing, de duur en de maximale kosten

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Loket Altena (Werkendam en Woudrichem)
Werkstage	College <u>kan</u> werkstage aanbieden	College <u>kan</u> werkstage aanbieden	College <u>kan</u> werkstage aanbieden	College <u>kan</u> werkstage aanbieden	College <u>kan</u> werkstage aanbieden
	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde, Anw-er en nug'er	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde	<u>Doelgroep:</u> Uitkeringsgerechtigde
	<u>Doel:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Doel:</u> Opdoen werkervaring, dan wel leren functioneren in arbeidsrelatie	<u>Doel:</u> Opdoen werkervaring, dan wel leren functioneren in arbeidsrelatie	<u>Doel:</u> Opdoen werkervaring, dan wel leren functioneren in arbeidsrelatie	<u>Doel:</u> Opdoen werkervaring, dan wel leren functioneren in arbeidsrelatie
	<u>Vorm:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vorm:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vorm:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Vorm:</u> Werkstage of leerstage	<u>Vorm:</u> Geen bepaling opgenomen
	<u>Duur:</u> Maximaal 6 maanden	<u>Duur:</u> Maximaal 6 maanden	<u>Duur:</u> Maximaal 6 maanden	<u>Duur:</u> Maximaal 6 maanden leerstage. Werkstage geen maximum in de vorm van 'werken met behoud van uitkering'	<u>Duur:</u> Maximaal 6 maanden
	<u>Voorwaarde:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Voorwaarde:</u> Eenmaal bij dezelfde werkgever, tenzij andere functie	<u>Voorwaarde:</u> Eenmaal bij dezelfde werkgever, tenzij andere functie	<u>Voorwaarde:</u> Eenmaal bij dezelfde werkgever, tenzij andere functie	<u>Voorwaarde:</u> Geen bepaling opgenomen
	<u>Delegatie:</u> College <u>stelt</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels	<u>Delegatie:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Delegatie:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Delegatie:</u> Geen bepaling opgenomen	<u>Delegatie:</u> College <u>kan</u> bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen

Loonkostensubsidie

	Aalburg	Drimmelen	Geertruidenberg	Oosterhout	Loket Altena (Werkendam en Woudrichem)
	College <u>kan</u> subsidie aanbieden	College <u>kan</u> subsidie aanbieden	College <u>kan</u> subsidie aanbieden	College <u>kan</u> subsidie aanbieden	College <u>kan</u> subsidie aanbieden
	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde, Anw- er en nug'er tot 27 jaar	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde of Work First deelnemer	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde of Work First deelnemer	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde of Work First deelnemer <i>Kwetsbare, uiterst kwetsbare of gehandicapte</i>	<u>Doelgroep:</u> Uitkerings- gerechtigde en nug'er tot 27 jaar of arbeids- gehandicapte
	<u>Voorwaarde:</u> Arbeidsovereen- komst t.b.v. opstapbaan: arbeidsplaats van max. 12 maanden gericht op arbeids- inschakeling of T.b.v. vangnetbaan: arbeidsplaats van max. 36 maanden gericht op arbeids- inschakeling	<u>Voorwaarde:</u> Arbeidsovereen- komst gericht op arbeids- inschakeling	<u>Voorwaarde:</u> Arbeidsovereenko- mst gericht op arbeids- inschakeling	<u>Voorwaarde:</u> Arbeidsovereenko- mst gericht op arbeids- inschakeling	<u>Voorwaarde:</u> Arbeidsovereenkom- st t.b.v. opstapbaan: arbeidsplaats van max. 12 maanden gericht op arbeidsinschakeling
	<u>Wanneer:</u> Arbeidsovereen- komst 6 maanden, 32 uren per week	<u>Wanneer:</u> Arbeidsovereen- komst 6 maanden, 32 uren per week	<u>Wanneer:</u> Arbeidsovereen- komst minimaal 12 maanden <i>Duur is 1 jaar, maximaal duur van ovk</i>	<u>Wanneer:</u> Arbeidsovereen- komst minimaal 6 maanden	<u>Wanneer:</u> Arbeidsovereen- komst 6 maanden, 32 uren per week. Minimaal 3 maanden inschrijving UWV

Hoogte:

Jongere of Anw-er
bij 6 maanden
UWV inschrijving
éénmalig €5.000
per 12 maanden

Uitkerings-
gerechtigde óf
arbeids-
gehandicapte,
oudere of jongere
bij 12 maanden
UWV inschrijving
éénmalig €12.000
per 12 maanden

Uitkerings-
gerechtigde bij 24
maanden UWV
inschrijving 90%
wettelijk
minimum loon
gedurende 24
maanden.
Verlening van 12
maanden met
50% wettelijk
minimumloon.

Uitkerings-
gerechtigde bij 36
maanden UWV
inschrijving 100%
wettelijk
minimum loon
gedurende 24
maanden.
Verlening van 12
maanden.

Delegatie:

College **stelt** bij
uitvoeringsbesluit
nadere regels
over duur, hoogte
en verplichtingen

Hoogte:

Jongere bij 6
maanden UWV
inschrijving
€4.000 per 12
maanden

Uitkerings-
gerechtigde,
arbeids-
gehandicapte of
oudere bij 12
maanden UWV
inschrijving
€10.000 per 12
maanden

Delegatie:

College **stelt** bij
uitvoeringsbesluit
nadere regels
over duur, hoogte
en verplichtingen

Hoogte:

75% loon per 3
maanden, met
een maximum van
150% van het
wettelijke
minimumloon

Delegatie:

College **stelt** bij
uitvoeringsbesluit
nadere regels
over duur, hoogte
en verplichtingen

Hoogte:

40% van het loon
kwetsbare
werknemer

Eerste 6 maanden
40% van het loon
uiterst kwetsbare
werknemer,
daarna 20%

Delegatie:

College **stelt** bij
uitvoeringsbesluit
nadere regels
over duur, hoogte
en verplichtingen

Hoogte:

Uitkeringsgerechtig
de <23 jaar €3.000
per 12 maanden

Arbeids-
gehandicapten of
ouderen €6.000 per
12 maanden

Delegatie:

College **stelt** bij
uitvoeringsbesluit
nadere regels over
duur, hoogte en
verplichtingen

Indien een werkzoekende de verplichtingen die betrekking hebben op de arbeidsinschakeling niet nakomt, treedt de gemeente handhavend op. In deze bijlage is het beleid omtrent die handhaving per gemeente duidelijk weergegeven. De verwijtbare gedragingen zijn in deze bijlage omschreven. Hierop volgt een tabel waarin schematisch is weergegeven in welke categorie een gedraging per gemeente is geplaatst. Daarna volgt de hoogte en de duur van een maatregel aan de hand van de gecategoriseerde gedragingen. Vervolgens is beschreven hoe de gemeenten optreden bij een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid en zeer ernstige misdragingen. Tot slot is omschreven hoe per gemeente wordt omgegaan met samenloop van gedragingen en recidive.

1 | _ DE VERWIJTBARE GEDRAGINGEN IN CATEGORIEËN

De gedragingen waardoor het college een maatregel op kan leggen worden onderscheiden in verschillende categorieën. De hoogte en de duur van de maatregel wordt afgestemd op deze gecategoriseerde verwijtbare gedragingen. De volgende verwijtbare gedragingen worden binnen de regiogemeenten onderscheiden:

1. Het niet, niet tijdig of onvolledig voldoen aan administratieve verplichtingen in verband met het recht op uitkering of de daaraan verbonden plicht tot arbeidsinschakeling.
2. Het niet of onvoldoende meewerken aan het opstellen van een plan met betrekking tot de arbeidsinschakeling, waaronder begrepen het onvoldoende meewerken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling.
3. Het zich niet tijdig laten registreren als werkzoekende bij het UWV en als zodanig geregistreerd blijven.
4. Het niet of niet tijdig voldoen aan een oproep om in verband met arbeidsinschakeling te verschijnen.
5. Binnen een periode van 3 maanden meerdere malen niet of niet tijdig voldoen aan een oproep om in verband met arbeidsinschakeling te verschijnen.
6. Het niet onderwerpen aan een noodzakelijke behandeling van medische aard.
7. Het niet naar vermogen trachten algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen.
8. Het niet aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.
9. Door eigen toedoen niet verkrijgen of behouden van algemeen geaccepteerde arbeid.
10. Niet of niet voldoende gebruikmaken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling,
- 10a. als dit niet heeft geleid tot het geen doorgang vinden of voortijdige beëindiging van die voorziening
- 10b. als dit heeft geleid tot het geen doorgang vinden of voortijdige beëindiging van die voorziening
11. Andere gedragingen die de arbeidsinschakeling belemmeren.
12. Het uit houding en gedrag ondubbelzinnig laten blijken de arbeidsverplichtingen niet te willen nakomen.
13. Het onvoldoende nakomen van de arbeidsverplichting voor zover het gaat om werkzoekenden jonger dan 27 jaar.
14. Een verwijtbare beëindiging van een dienstbetrekking waaraan een dringende reden ten grondslag ligt.
15. Een door of op verzoek van de belanghebbende beëindiging van de dienstbetrekking zonder dat aan de voortzetting zodanige bezwaren waren verbonden dat deze voortzetting redelijkerwijs niet van hem/haar kon worden gevergd.

De hoogte van de verlaging wordt aan de hand van een bepaalde categorie bepaald. De verwijtbare gedraging wordt gekwalificeerd als een categorie 1,2,3 of 4. Alvorens over te gaan tot bepaling van de hoogte en duur van de afstemming, is het noodzakelijk weer te geven in welke categorie een gedraging per gemeente is geplaatst.

Gedraging	Categorie Aalburg	Categorie Altena	Categorie Drimmelen	Categorie Geertruidenberg	Categorie Oosterhout
1	2		1	1	
2	2	2	2	2	2
3	1	1			1
4	2				1
5					2
6	2				
7	2	2			2
8	4	3			3
9	4	3	3	3	3
10	3			4	
10a		2			2
10b		3			3
11	3				
12		2			2
13		2			2
14	4				
15	4				

Tabel 1.1: in deze tabel is duidelijk weergegeven welke gedraging per gemeente in welke categorie is ingedeeld. Bovenstaande tabel geeft per gedraging aan in welke categorie deze per gemeente is ingedeeld. In de eerste kolom zijn de gedragingen weergegeven (links). In de tabel staat de categorie waarin de gedraging is geplaatst. Een zwart vlak in de tabel houdt in dat de gemeente de gedraging, die aan dat vlak is verbonden, niet hanteert in haar sanctionering.

2 | DE HOOGTE EN DUUR VAN EEN MAATREGEL

De hoogte van de maatregel wordt bepaald aan de hand van de categorie waarin de verwijtbare gedraging van de werkzoekende is ingedeeld. De gemeenten hanteren bij de hoogte van de afstemming een grondslag, zijnde de uitkeringsnorm.⁸

In de gemeente Aalburg wordt de uitkering als volgt afgestemd:

- 10% gedurende één maand bij een gedraging uit categorie 1;
- 20% gedurende één maand bij een gedraging uit categorie 2;
- 30% gedurende één maand bij een gedraging uit categorie 3.
- 100% gedurende twee maanden bij een gedraging uit categorie 4, met dien verstande dat bij het niet behouden van de dienstbetrekking of het niet aanvaarden dan wel verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid van geringe omvang wordt vastgesteld naar de mate waarin inkomen is verloren of verworven had kunnen worden.

Loket Altena en de gemeente Drimmelen stemmen de uitkering, gedurende één maand als volgt af:

- 10% bij een gedraging uit categorie 1;
- 20% bij een gedraging uit categorie 2;
- 100% bij een gedraging uit categorie 3.

Indien de verwijtbare gedraging als bedoeld in de eerste categorie niet heeft geleid tot het ten onrechte of tot een te hoog bedrag verlenen van een uitkering, volstaat het college van loket Altena met een schriftelijke waarschuwing wegens het niet tijdig nakomen van de verplichting. Indien deze verwijtbare gedraging binnen één jaar na de schriftelijke waarschuwing plaatsvindt gaat het college over tot afstemming.

De gemeenten Geertruidenberg en Oosterhout stemmen de uitkering als volgt af:

- € 50,00 gedurende één maand bij een gedraging uit categorie 1;

⁸ De grondslag is de uitkeringsnorm als bedoeld in artikel 5 WWB, 5 IOAW en 5 IOAZ

- € 200,00 gedurende één maand bij een gedraging uit categorie 2;
- de gehele grondslag gedurende één maand bij een gedraging uit categorie 3;
- de gehele grondslag gedurende 3 maanden bij een gedraging uit categorie 4.

Daarbij dient rekening te worden gehouden dat de verlaging niet meer mag bedragen dan het maandbedrag dat aan uitkering voor uitbetaling in aanmerking komt.

3 | _ TEKORTSCHIEDEND BESEF VAN VERANTWOORDELIJKHEID

Indien een beroep op de bijstand het gevolg is van een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid voor de voorziening in het bestaan, dan wordt een maatregel opgelegd met inachtneming van de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden waarin de werkzoekende verkeert. De gemeenten Geertruidenberg en Oosterhout stemmen af, met inachtneming van de ernst van de gedraging, de mate waarin de werkzoekende de gedraging kan worden verweten en de omstandigheden waarin hij verkeert, bij een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid.

De gemeente Aalburg en loket Altena stemmen de maatregel gedurende één maand als volgt af op het benadelingsbedrag dat door de bijstandsgerechtigde te veel is ontvangen:

- 10% van de grondslag bij een benadelingsbedrag tot €1.000,-
- 20% van de grondslag bij een benadelingsbedrag tussen de €1.000,- en € 2.000,-
- 40% van de grondslag bij een benadelingsbedrag tussen de €2.000,- en € 4.000,-
- 100% van de grondslag bij een benadelingsbedrag groter dan € 4.000,-

Indien de bijstandsgerechtigde zich binnen 24 maanden opnieuw schuldig maakt aan een tekortschietend besef van verantwoordelijkheid, wordt de duur van de maatregel verdubbeld.⁹

De gemeente Drimmelen stemt de maatregel als volgt af op het benadelingsbedrag:

- €100,- bij een benadelingsbedrag dat lager is dan €1.000,-
- €200,- bij een benadelingsbedrag tussen de €1.000,- en de €2.000,-
- €400,- bij een benadelingsbedrag tussen de €2.000,- en de €4.000,-
- €1.000,- bij een benadelingsbedrag van €4.000,- of meer.¹⁰

4 | _ ZEER ERNSTIG MISDRAGEN

Indien een werkzoekende zich zeer ernstig misdraagt tegenover het college, of zijn ambtenaren en medewerkers, die rechtstreeks verband houden met de uitvoering van de WWB, IOAW of IOAZ, legt het college een verlaging op. In de gemeente Aalburg houdt dit in dat de maatregel op een verwijtbare gedraging wordt verdubbeld. Het loket Altena hanteert een verlaging van minimaal 50% van de grondslag gedurende één maand.¹¹

De gemeenten Drimmelen, Geertruidenberg en Oosterhout nemen de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden waarin de werkzoekende verkeert in acht bij de verlaging. De gedragingen en daarop berekende verlaging kan worden onderscheiden in 3 categorieën.¹²

- Categorie 1: hieronder wordt verbaal geweld en discriminatie begrepen, waarbij de verlaging éénmalig wordt vastgesteld op €250,-.
- Categorie 2: hieronder wordt intimidatie en zaakgericht fysiek geweld verstaan, waarbij de verlaging éénmalig wordt vastgesteld op €500,-.
- Categorie 3: hieronder wordt mensgericht fysiek geweld dan wel bedreiging met geweld verstaan, waarbij de verlaging éénmalig wordt vastgesteld op de gehele grondslag.

5 | _ SAMENLOOP EN RECIDIVE

In de gemeente Aalburg en loket Altena wordt één maatregel opgelegd indien een werkzoekende zich schuldig maakt aan één gedraging die schending van meerdere verplichtingen oplevert, waarbij qua hoogte

⁹ Afstemmingsverordening 2013, gemeente Werkendam, Maatregelen- en handhavingsverordening 2010, gemeente Aalburg

¹⁰ Maatregelenverordening 2012, gemeente Drimmelen

¹¹ Afstemmingsverordening 2013, gemeente Werkendam, Maatregelen- en handhavingsverordening 2010, gemeente Aalburg

¹² Maatregelenverordening 2012, gemeente Drimmelen, Afstemmingsverordening 2013, gemeente Geertruidenberg en Afstemmingsverordening 2012, gemeente Oosterhout.

de zwaarste maatregel wordt opgelegd. Indien meerdere verwijtbare gedragingen van toepassing zijn die schending van één of meer verplichtingen oplevert, wordt voor iedere gedraging een maatregel opgelegd. Loket Altena heeft daarbij nog bepaald dat de verlagingen gelijktijdig worden opgelegd, tenzij dat gelet op de ernst van de gedraging, de mate van verwijtbaarheid en de omstandigheden van de werkzoekende, niet verantwoord is. De gemeenten Drimmelen en Oosterhout leggen één verlaging op bij verschillende verwijtbare gedragingen, waarbij qua hoogte en duur de zwaarste maatregel wordt toegepast. De gemeente Geertruidenberg stelt de hoogte van de maatregel bij verschillende verwijtbare gedragingen cumulatief vast.

Indien een werkzoekende zich binnen 12 maanden na bekendmaking van een besluit waarmee een verlaging is toegepast vanwege een verwijtbare gedraging, opnieuw schuldig maakt aan een verwijtbare gedraging, wordt de duur en/of hoogte van de maatregel verdubbeld. De gemeente Aalburg en Drimmelen verdubbelen de hoogte van de maatregel bij recidive. De duur van de maatregel wordt verdubbeld in de gemeente Geertruidenberg en de loket Altena en de gemeente Oosterhout verdubbelen bij recidive zowel de hoogte als de duur van de maatregel.