

Reïntegratieverordening najaar 2012 - gemeente Midden-Drenthe

Verordening vastgesteld: 13 december 2012

Verordening in werking getreden: 1 januari 2012

Grondslag: artikel 7 WWB, artikel 8, eerste lid onder a, e en f WWB, artikel 10 en 10a WWB; artikel 34, 35 en 36 IOAW, en artikel 34, 35 en 36 IOAZ

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet werk en bijstand (WWB), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. Algemeen geaccepteerde arbeid: alle arbeid die maatschappelijk aanvaard is onafhankelijk van de aard van het werk, de omvang, het vereiste opleidingsniveau en de hoogte van de beloning;
 - b. ANW'ers: personen van 18 tot 65 jaar met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet en die als werkzoekende ingeschreven staan bij het UWV WERKbedrijf.
 - c. Cliënten: personen waarvoor een voorziening of tegenprestatie wordt of is ingezet.
 - d. De wet: de Wet werk en bijstand.
 - e. Het college: het college van de gemeente Midden-Drenthe.
 - f. Nuggers: personen van 18 tot 65 jaar die geen enkele uitkering voor levensonderhoud ontvangen, en die als werkzoekende ingeschreven staan bij het UWV WERKbedrijf.
 - g. Regulier werk: loonvormende algemeen geaccepteerde arbeid.
 - h. Reïntegratie-instrument: voorziening gericht op arbeidsinschakeling of zelfstandige maatschappelijke participatie.
 - i. Sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten, waaronder inbegrepen deelname aan cursussen en trajecten, gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie en/of het voorkomen van sociaal isolement.
 - j. Tegenprestatie: door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
 - k. Uitkeringsgerechtigden: personen van 18 tot 65 jaar met een periodieke uitkering voor levensonderhoud ingevolge de Wet werk en bijstand, de IOAW of IOAZ.
 - l. Voorzieningen: reïntegratie-instrumenten en aanvullende faciliteiten indien die onderdeel uitmaken van een traject gericht op reïntegratie of zelfstandige maatschappelijke participatie.
 - m. Werk: algemeen geaccepteerde arbeid.
 - n. WIW: Wet inschakeling werkzoekenden (vervallen per 1 januari 2004).
 - o. WIW'ers: mensen die onder de WIW een dienstverband kregen voor onbepaalde tijd en voor wie de loonkosten thans betaald worden uit het Participatiebudget.

Artikel 2. Beleid

1. Iedere vier jaar stelt het college het reïntegratiebeleid vast in een nota waarin wordt aangegeven:
 - Welke groepen uitkeringsgerechtigden, ANW'ers en Niet-uitkeringsgerechtigden (verder: Nuggers) binnen de gemeente kunnen worden onderscheiden.
 - Welke doelen het college bij de diverse groepen wenst te bereiken, uitgaande van een evenwichtige aanpak.
 - Het soort reïntegratie-instrumenten en aanvullende voorzieningen dat het college daarbij wil inzetten.
 - De wijze waarop deze instrumenten worden uit- en/of aanbesteed.
2. Twee keer per jaar doet het college verslag aan de raad over de omvang van het cliëntenbestand en het aantal in dat jaar uitgestroomde cliënten.

Artikel 3. Aanspraak op ondersteuning

1. Uitkeringsgerechtigden, ANW'ers en Nuggers, hebben aanspraak op ondersteuning bij het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als genoemd in artikel 7, derde lid VWB.
3. Ondersteuning kan worden geboden door het aanbieden van, naar het oordeel van het college, noodzakelijk geachte, reïntegratie-instrumenten of aanvullende voorzieningen.
4. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met dringende redenen en/of specifieke omstandigheden van personen die -volgens het oordeel van het college- leiden tot een individuele tijdelijke (gedeeltelijke) ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling. Het college kan hierbij onder meer rekening houden met de volgende doelgroepen:
 - Alleenstaande ouders: het college biedt de gelegenheid om een evenwicht te vinden tussen de gewenste invulling van de zorgplicht van alleenstaande ouders en de plicht tot arbeidsinschakeling uit de wet. De gewenste invulling kan vooral zwaar wegen bij alleenstaande ouders met jonge kinderen tot 5 jaar of gehandicapte kinderen tot 18 jaar;
 - Het college vult de voorziening voor de alleenstaande ouder met kinderen jonger dan vijf, die niet beschikt over een startkwalificatie, desgevraagd in met scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert, tenzij naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat of onvoldoende bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling van de alleenstaande ouder;
 - Alleenstaande ouders met kinderen van 5 tot 12 jaar: het college stimuleert hen om tenminste 20 uur per week te werken, op voorwaarde dat de kinderopvang goed geregeld is. Uitgangspunt bij deze personen is verder dat een zodanig scholingsniveau wordt gerealiseerd dat er met een (deeltijd)baan onafhankelijkheid van de bijstand kan worden verworven;
 - Personen zonder arbeidsmarktperspectief: wanneer het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid geen reëel perspectief (meer) is, kan het college instemmen met sociale activering of maatschappelijke participatie in de vorm van onder andere vrijwilligerswerk en/of mantelzorg als alternatief voor de plicht tot arbeidsinschakeling.

Artikel 4. Tegenprestatie

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden het verrichten van een tegenprestatie opleggen, als naar oordeel van het college een voorziening als beschreven in H 2 voor die persoon niet of nog niet aan de orde is of indien een dergelijke voorziening slechts voor een beperkt aantal uren per week ingezet kan worden, en er geen

- belemmeringen zijn om van deze persoon een extra inzet in de vorm van een tegenprestatie te vragen.
2. De tegenprestatie wordt gedurende maximaal 20 uur per week verricht en wordt per keer voor maximaal 6 maanden opgelegd, waarna een herbeoordeling van de situatie plaatsvindt.
 3. Indien de uitkeringsgerechtigde niet zelf met een passend voorstel komt voor de invulling van de tegenprestatie, dan dient deze persoon zich aan te melden bij het steunpunt voor vrijwilligerswerk of een andere door het college aan te wijzen organisatie met als doel om alsnog zelf binnen vier weken een passend voorstel te doen aan zijn of haar consulent bij Sociale Zaken.
 4. Indien de uitkeringsgerechtigde er niet in slaagt zelf binnen vier weken na het gesprek met de consulent te komen met een voorstel voor een tegenprestatie, dan kan het college een voorstel doen voor een tegenprestatie, dan wel direct een tegenprestatie opleggen.
 5. Het college stemt alleen in met een tegenprestatie, indien door een organisatie kan worden bevestigd dat de tegenprestatie ook daadwerkelijk verricht wordt en hierbij de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er door het verrichten van deze tegenprestatie geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 5. Verplichtingen van cliënten

1. Een persoon die door het college een voorziening wordt aangeboden of een tegenprestatie wordt opgedragen, is verplicht hiervan gebruik te maken.
2. Een persoon die deelneemt aan een voorziening of een tegenprestatie verricht, is gehouden aan de verplichtingen die verbonden zijn aan het ontvangen van een gemeentelijke uitkering, deze verordening, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening of tegenprestatie heeft verbonden.
3. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening of tegenprestatie, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, kan het college de uitkering verlagen conform en op grond van de maatregelenverordening.
4. Indien een persoon, niet zijnde een uitkeringsgerechtigde, die gebruik maakt van een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, kan het college de kosten van de voorziening geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. In de beleidsnota als bedoeld in artikel 2, lid 1 wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden, alsmede de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in de wet, de IOAW, IOAZ of in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, de IOAW, IOAZ en deze verordening, aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.
3. Het college kan een voorziening beëindigen:
 - a. indien de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn of haar verplichtingen als bedoeld in artikelen 9, 9a en 17 WWB, 13 en 37 IOAW, 13 en 37 IOAZ niet nakomt;
 - b. indien de persoon die deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep van de wet;
 - c. indien de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. indien naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;

- e. indien naar het oordeel van het college de voorziening als bedoeld in artikel 10a van de wet, onvoldoende bijdraagt aan het vergroten van de kans op arbeidsinschakeling.
- 4. Bij uitvoeringsbesluit kan het college ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 7 tot en met 17 nadere regels stellen. Deze regels kunnen in ieder geval betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
 - c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of –vaststelling;
 - d. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies;
 - e. een subsidieplafond
 - f. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
 - g. het opleggen van een eigen bijdrage en
 - h. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

Artikel 7. Scholing en opleiding

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden, ANW'ers, Nuggers en WIW'ers een vorm van scholing of opleiding aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college kan uitsluitend aan uitkeringsgerechtigden een vorm van scholing of opleiding aanbieden gericht op bevordering van zelfstandige maatschappelijke participatie.
3. Het college kan aan personen met een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a WWB, scholing en opleiding aanbieden.
4. Indien een uitkeringsgerechtigde geen gebruik kan maken van een voorliggende voorziening, dan kan scholing ook bestaan uit een traject gericht op het behalen van een startkwalificatie.
5. Het college kan in een uitvoeringsbesluit nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing en opleiding, de duur van de scholing of opleiding en de maximale kosten.

Artikel 8. Werken met behoud van uitkering

1. Een uitkeringsgerechtigde kan een aanbod krijgen voor een voorziening gericht op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid, als bedoeld in de artikelen 8 tot en met 12, waarbij gewerkt wordt met behoud van uitkering.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het college heeft bepaald dat voor deze persoon een volledige ontheffing van de arbeidsverplichting geldt.

Artikel 9. Work First

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een Work First-traject aanbieden bij een SW-bedrijf of een reïntegratiebedrijf in het kader van een traject gericht op werk, niet zijnde een WSW plaatsing.
2. Het college kan aan WSW-geïndiceerden met een WWB-uitkering een Work First-traject aanbieden in afwachting van hun WSW-plaatsing, als regulier werk voor de geïndiceerde niet tot de mogelijkheden behoort.
3. Het doel van een Work First-traject als bedoeld in het eerste lid, is het opdoen en behouden van werkervaring, dan wel het leren en toepassen van werknemersvaardigheden, of het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid.
4. Een Work First-traject als bedoeld in het eerste lid, duurt 3 maanden, en kan tweemaal met drie maanden verlengd worden tot maximaal 9 maanden.
5. Een Work First-traject als bedoeld in het tweede lid, duurt 6 maanden, en kan telkens met 6 maanden verlengd worden, maar eindigt op het moment dat de uitkeringsgerechtigde een WSW-plaatsing krijgt aangeboden.

6. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, uitkeringsgerechtigde en het bedrijf worden tenminste vastgelegd het doel van het Work Firsttraject, de duur van het traject, het aantal uren dat per week gewerkt wordt, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 10. Werkervaringplek

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een werkervaringplek aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de werkervaringplek is het opdoen van gerichte werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkervaringplek duurt maximaal 3 maanden bij één en dezelfde werkgever.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
 - er voor het college geen kosten zijn verbonden aan de werkervaringsplek;
 - er sprake is van goede begeleiding op de werkvloer;
 - door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en
 - er door deze plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de uitkeringsgerechtigde en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de werkervaringplek, de duur van de werkervaringsplek, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
6. Indien de werkgever een uitkeringsgerechtigde die langer dan één jaar werkloos is, in dienst wil nemen nadat de uitkeringsgerechtigde drie maanden onafgebroken bij die werkgever werkervaring heeft opgedaan, dan kan de werkervaringsplek worden beschouwd als een proefplaatsing als bedoeld in artikel 12 en is onder voorwaarden een loonkostensubsidie mogelijk.

Artikel 11. Snuffelstage

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een snuffelstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de snuffelstage is een eerste kennismaking met een bepaald soort werk, dan wel het opdoen van gerichte werkervaring in een bepaalde bedrijfstak.
3. Een snuffelstage duurt maximaal 3 maanden.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
 - er voor het college geen kosten zijn verbonden aan de snuffelstage;
 - er sprake is van goede begeleiding op de werkvloer;
 - door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en
 - er door deze plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de uitkeringsgerechtigde en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de snuffelstage, de duur van de stage, het aantal uren per week dat stage gelopen wordt, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 12. Proefplaatsing

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden die langer dan één jaar werkloos zijn een proefplaatsing aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling in een reguliere baan.
2. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring, dan wel het leren functioneren bij een werkgever die de intentie heeft om iemand na de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing geeft de werkgever de mogelijkheid om te beoordelen of de uitkeringsgerechtigde na de proefplaatsing voldoende geschikt is voor de vacature en of de persoon past binnen het bedrijf.
3. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden. Er is geen verlenging mogelijk.

4. Het college plaatst een persoon alleen indien de werkgever de toezegging doet de uitkeringsgerechtigde zoals beschreven onder lid 1, na een geslaagde proefplaatsing voor minimaal 6 maanden een reguliere baan aan te bieden met een zodanige omvang dat de uitkeringsgerechtigde geen beroep meer hoeft te doen op een gemeentelijke uitkering.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de uitkeringsgerechtigde en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de proefplaatsing, de duur van de proefplaatsing, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Ook wordt in deze overeenkomst vastgelegd dat de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 13. Cursusaanbod

1. Het college kan uitkeringsgerechtigden, ANW'ers en Nuggers een aanbod doen voor het volgen van een (korte) cursus.
2. Doel van het aanbieden van een korte cursus is het vergroten van kennis en vaardigheden, dan wel het ontwikkelen van bepaalde competenties die nodig zijn om de kans op regulier werk of zelfstandige maatschappelijke participatie te vergroten.
3. Het college maakt zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gebruik van het cursusaanbod dat in het kader van Volwasseneducatie is ingekocht.

Artikel 14. Duale trajecten gericht op werk en inburgering

1. Asielmigranten en geestelijk bedienaren die moeten inburgeren, kunnen een aanbod krijgen in de vorm van een duaal traject gericht op werk en inburgering.
2. Het werken met behoud van uitkering zoals beschreven in artikel 8 tot en met 12 kan onderdeel uitmaken van het duale traject als het gaat om asielmigranten en geestelijk bedienaren met een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering.
3. Het college kan in individuele gevallen afwijken van het gestelde in het eerste en tweede lid.

Artikel 15. Individuele trajecten voor WIW'ers met een vast contract

1. Een WIW'er met een contract voor onbepaalde tijd, krijgt alleen op eigen verzoek een traject gericht op het vinden van regulier werk aangeboden. Onder regulier werk valt niet een gesubsidieerde werkplek.
2. Het traject vindt plaats naast of in een deel van de tijd van de huidige WIW-werkplek.

Artikel 16. Maatwerktrajecten

Wanneer een uitkeringsgerechtigde, een ANW'er of een Nugger, naast of in plaats van de trajecten zoals beschreven in artikel 7 tot en met 15 extra scholing of ondersteuning nodig heeft bij het zoeken naar werk, kan een individueel maatwerktraject door het college worden ingezet.

Artikel 17. Sociale activering

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden, die ondanks de inzet van een traject waarbij het activeren en het versterken van de arbeidsmarktpositie centraal staat, geen arbeidsmarktperspectief blijken te hebben, voorzieningen aanbieden in het kader van sociale activering.
2. De instrumenten die in het kader van sociale activering worden ingezet zijn in principe maatwerktrajecten. Voorbeelden van deze trajecten worden beschreven in een beleidsnota sociale activering.
3. Het college biedt een persoon alleen sociale activering aan indien hierbij de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door de deelname aan sociale activering geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 18. Plan van aanpak

Het college stelt de vorm en de inhoud van het plan van aanpak vast, alsmede de wijze waarop en de mate waarin de evaluatie van het plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a, van de wet, plaatsvindt.

Hoofdstuk 3. Financiële vergoedingen, participatieplaatsen en loonkostensubsidies**Artikel 19. Financiële vergoedingen**

Het college kan aan de deelnemer van een reïntegratie-traject een vergoeding verstrekken voor bepaalde kosten die gemaakt moeten worden om deelname aan het traject mogelijk te maken. Het kan hierbij gaan om:

- a. reiskosten;
- b. kosten voor kinderopvang.

Artikel 20. Participatieplaatsen

1. Het college kan voor mensen met een uitkering van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen participatiebanen als bedoeld in artikel 10a WWB alleen dan inzetten, indien er sprake is van een schriftelijke overeenkomst hierover tussen het college en het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.
2. In de in het eerste lid genoemde overeenkomst, worden tenminste afspraken gemaakt over de vergoeding van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan de gemeente inzake de door de gemeente te maken kosten voor het realiseren van een participatiebaan, de begeleiding van de deelnemer, het toetsen of de inzet van de participatiebaan zijn of haar kans op inschakeling in het arbeidsproces heeft vergroot, de aan te bieden scholing en/of opleiding, de aan de deelnemer te verstrekken premie, alsmede bijkomende kosten zoals die voor de administratieve verwerking.
3. De premie als bedoeld in artikel 10a, lid 6 WWB, bedraagt ten hoogste € 100,- per half jaar indien de deelnemer naar behoren heeft meegewerkt aan het afgesproken traject.
4. Uitkeringsgerechtigden jonger dan 27 jaar zijn op grond van artikel 7, lid 8 WWB uitgesloten van het recht op een participatieplaats.
5. Het college kan in een uitvoeringsbesluit nadere regels stellen ten aanzien van participatieplaatsen.

Artikel 21. Loonkostensubsidies

1. Het college kan een subsidie verstrekken aan werkgevers die met een uitkeringsgerechtigde die langer dan een jaar een bijstandsuitkering heeft, een arbeidsovereenkomst sluiten van minimaal 6 maanden en van zodanige omvang dat de uitkeringsgerechtigde geen beroep meer hoeft te doen op een gemeentelijke uitkering.
2. Het college kan een subsidie verstrekken aan werkgevers die met een uitkeringsgerechtigde die langer dan een jaar een bijstandsuitkering ontvangt en die niet de volledige arbeidsverplichtingen heeft, een arbeidsovereenkomst sluiten voor tenminste 20 uur per week, gedurende minimaal 6 maanden.
3. De subsidie wordt slechts eenmaal per arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in lid 1 en 2, verstrekt.
4. Bij uitvoeringsbesluit stelt het college regels ten aanzien van de hoogte en verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.
5. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.

Hoofdstuk 4. Aanvullende voorzieningen

Artikel 22. Verlengde vrijlating

Alleenstaande ouders van 27 jaar of ouder waarvan de reguliere inkomensvrijlating (als bedoeld in artikel 31, tweede lid onder n van de wet) is verstreken, hebben aansluitend recht op de verlengde vrijlating als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel r van de wet, als zij de volledige zorg hebben van een ten laste komend kind tot 12 jaar.

Artikel 23. Voorzieningen uit het Armoedebelid

Het college wijst cliënten op de beschikbare voorzieningen uit het geldende Armoedebelid.

Artikel 24. Kinderopvang

Het college spant zich in om bij de inzet van voorzieningen te zorgen voor passende kinderopvang, tussentijdse en naschoolse opvang of voor afstemming met de schooltijden voor ouders met kinderen tot 12 jaar.

Artikel 25. Schuldhelpverlening

1. Het college kan uitkeringsgerechtigden, ANW'ers en Nuggers naast of voorafgaand aan de inzet van de voorzieningen zoals bedoeld in artikel 7 tot en met 17 een schuldhelpverleningstraject aanbieden.
2. Bij uitvoeringsbesluit kan het college regels stellen ten aanzien van de duur, de kosten en de verplichtingen die aan de inzet van schuldhelpverlening worden verbonden.

Artikel 26. Medische en arbeidsdeskundige adviezen

1. Het college kan voor de beoordeling van de lichamelijke en psychische belastbaarheid van cliënten een deskundig advies vragen van een bedrijfsarts, psycholoog en/of arbeidsdeskundige.
2. Indien de cliënt en de consulent beiden van mening zijn dat er gegronde redenen zijn om de cliënt voor maximaal 3 maanden te ontheffen van de arbeidsverplichtingen, dan is daarvoor geen medisch advies nodig, maar volgt herbeoordeling van de situatie na afloop van de afgesproken periode. Indien de situatie onveranderd is, wordt alsnog een medisch advies aangevraagd.
3. Indien de cliënt en de consulent van mening verschillen ten aanzien van de mogelijke ontheffing van de arbeidsverplichting, of als één van beiden van mening is dat er sprake is van een langer dan 3 maanden durende situatie, dan wordt zo spoedig mogelijk een medisch of arbeidsdeskundig advies gevraagd.
4. In de beschikking inzake een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen wordt de bepaling opgenomen dat na afloop van de periode van ontheffing de voorheen vastgestelde arbeidsverplichtingen gelden, zonder dat daarvoor een herkeuring nodig is.
5. In de beschikking inzake een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen, wordt tevens de bepaling opgenomen dat de cliënt na afloop van de periode waarover ontheffing is verleend, terstond contact opneemt met de consulent als de cliënt van mening is dat de voorheen vastgestelde arbeidsverplichtingen nog niet kunnen worden opgelegd.
6. Indien cliënt verzoekt om verlenging van de ontheffingsperiode als bedoeld in het vijfde lid, wordt een herkeuring aangevraagd en wordt het gestelde in het vierde en vijfde lid opgenomen in de beschikking, als uit het medische advies volgt dat wederom gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen opgelegd wordt voor een bepaalde periode.

7. De periode waarover medisch advies wordt gevraagd, dan wel waarover gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsvoorwaarden verleend wordt, beslaat maximaal een jaar.

Artikel 27. Voorzieningen gericht op nazorg

1. Het college kan aan ex-uitkeringsgerechtigden of werkgevers bij wie een persoon reguliere arbeid boven bijstandsniveau heeft aanvaard, een voorziening bieden gericht op nazorg om terugval in de uitkering te voorkomen.
2. Het college kan een werkgever die een uitkeringsgerechtigde een contract van een half jaar of langer aanbiedt waardoor deze persoon uitstroomt uit de bijstand, tegemoetkomen in de kosten van ziekteverzuim van deze ex-bijstandsgerechtigde, door het aanbieden van een "nieuwe start zonder risico-verzekering".

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 28. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 29. Citeertitel

Deze verordening kan worden aangehaald als "Reïntegratieverordening najaar 2012 – gemeente Midden-Drenthe".

Artikel 30. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2012 onder gelijktijdige intrekking van de "Reïntegratieverordening 2012 - gemeente Midden-Drenthe" die werd vastgesteld op 28 juni 2012.

Artikel 31. Overgangsrecht

In afwijking van artikel 30 (inwerkingtreding) is deze verordening vanaf 1 januari 2013 van toepassing op de belanghebbenden op wie op grond van artikel 78w van de wet, de huishoudinkomenstoets nog tot 1 januari 2013 wordt toegepast. Tot 1 januari 2013 gelden voor hen –indien van toepassing- de bepalingen in artikel 22 lid 2 met betrekking tot de verlengde vrijlating uit de "Reïntegratieverordening 2012 gemeente Midden-Drenthe".

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad,
gehouden op 13 december 2012,

de griffier,

de voorzitter,

C.J. Onderwater

J. Broertjes

Toelichting Reïntegratieverordening najaar 2012

Algemene toelichting

Deze verordening werd gewijzigd in verband met de wijzigingen in de Wet Werk en Bijstand (WWB) als gevolg van de "Wijzigingen in verband met de herziening van de definities van gezin en middelen (Wet afschaffing huishoudinkomenstoets)". Deze wet werd op 10 juli 2012 door de Eerste Kamer aangenomen en werkt terug tot 1 januari 2012.

De Wet afschaffing huishoudinkomenstoets maakt dat een belangrijke wetswijziging die per 1 januari 2012 werd ingevoerd, nl. de invoering van de huishoudinkoments met terugwerkende kracht tot 1 januari 2012 wordt afgeschaft. Om die reden treedt ook deze verordening met terugwerkende kracht tot 1 januari 2012 in werking.

In de Wet afschaffing huishoudinkomenstoets is een overgangsrecht tot 1 januari 2013 opgenomen voor die huishoudens die nadeel ondervinden van de afschaffing van de huishoudinkomenstoets. Hierbij gaat het vooral om huishoudens met een meerderjarig kind dat een Wajonguitkering ontvangt. Op grond van dit overgangsrecht blijft voor deze groep – indien van toepassing – de verlengde vrijlating als bedoeld in artikel 22, lid 2 van de verordening "Reïntegratieverordening 2012 – gemeente Midden-Drenthe" van kracht tot uiterlijk 1 januari 2013.

Aan deze nieuwe verordening is daarom een artikel "overgangsrecht" toegevoegd waarin wordt geregeld dat deze verordening met in de citeertitel de aanduiding "najaar 2012" voor mensen die onder het overgangsrecht van artikel 78w WWB vallen, per 1 januari 2013 in werking treedt.

Tot 1 januari 2013 kunnen mensen dus óf onder de oude verordening "2012" óf onder deze nieuwe verordening "najaar 2012" vallen, afhankelijk van het besluit of ze wel of niet onder het overgangsrecht van artikel 78w WWB vallen.

De basis voor deze verordening is neergelegd in artikel 8, eerste lid onder a, e en f WWB, artikel 10 WWB; artikel 35, lid 1 IOAW, en artikel 35, lid 1 IOAZ.

Met de invoering van de WWB heeft de gemeente de verantwoordelijkheid gekregen voor de ondersteuning van bijstandsgerechtigden, IOAW'ers, IOAZ'ers, ANW'ers en Nuggers bij het zoeken naar werk. In de beleidsnota's "Aan de Slag! Reïntegratiebeleid gemeente Midden-Drenthe 2007-2011", de nota Sociale Activering 2010-2014 - Maatwerk in meedoen en deze "Reïntegratieverordening WWB 2012 gemeente Midden-Drenthe" is het beleid van de gemeente ten aanzien van de ondersteuning bij het zoeken naar werk vastgelegd. Tevens is hierin de aanspraak van burgers op ondersteuning bij reïntegratie geregeld.

Reïntegratiebeleid

Het reïntegratiebeleid van de gemeente Midden-Drenthe is vastgelegd in een beleidsnota die eens per vier jaar door de raad wordt vastgesteld of in uitvoeringsbesluiten van het college. Het huidige reïntegratiebeleid is vastgelegd in de nota: "Aan de slag! – Reïntegratiebeleid gemeente Midden-Drenthe 2007-2011 en in de nota "Beleid Sociale Activering 2010-2014 - Maatwerk in meedoen", waarin het beleid ten aanzien van de inzet van sociale activering voor mensen die niet zelfredzaam zijn, is vastgelegd.

In deze verordening zijn algemene artikelen over beleid, de aanspraak op voorzieningen, de rechten en plichten van cliënten en de inzet van voorzieningen voor meerdere jaren vastgelegd.

Relatie met andere verordeningen

In de Reïntegratieverordening wordt verwezen naar de Maatregelenverordening en de Verordening Cliëntenparticipatie.

Maatregelenverordening

In de Maatregelenverordening is het samenstel van de rechten en plichten van de cliënt geregeld. De Reïntegratieverordening en de Maatregelenverordening zijn nauw met elkaar verbonden omdat aan de plicht tot meewerken aan een traject sancties zijn verbonden die gevolgen hebben voor de hoogte van de uitkering.

Verordening Cliëntenparticipatie

In de Verordening Cliëntenparticipatie staat vermeld op welke wijze vertegenwoordigers van cliënten van de afdeling Samenlevingszaken worden betrokken bij de uitvoering van de wet.

Artikelsgewijze toelichting

In de artikelen 1 tot en met 6 staan de algemene bepalingen voor de invulling van de WWB in Midden-Drenthe opgenomen.

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Hierbij is zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen uit de Wet werk en bijstand. Daar waar nodig zijn eigen accenten gelegd.

In het tweede lid onder a wordt aangegeven wat wordt verstaan onder algemeen geaccepteerde arbeid. Dit betekent dat aan de aard van het werk, de omvang en de hoogte van de beloning van regulier werk geen eisen gesteld kunnen worden. Zo speelt opleidingsniveau of beroepsverleden geen rol meer. Over het algemeen zal gelden dat aan gewetensbezwaren slechts betekenis zal worden gehecht voor zover deze zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met het te verrichten werk.

In het tweede lid onder b en h wordt aangegeven dat ANW'ers en Nuggers die gebruik willen maken van een voorziening ingeschreven moeten staan als werkzoekenden bij het UWV WERKbedrijf.

Artikel 2 Beleid

De WWB stelt dat het reïntegratiebeleid in een verordening moet worden vastgelegd. Midden-Drenthe heeft ervoor gekozen om niet alles in een verordening te regelen, maar ook gebruik te maken van beleidsplannen en uitvoeringsbesluiten.

In het eerste lid staat vermeld welke onderdelen van het reïntegratiebeleid door het college worden vastgelegd in een beleidsnota.

Het tweede lid biedt de basis voor de verantwoording van het beleid en beschrijft de wijze waarop het college verslag doet aan de raad over de uitvoering van het reïntegratiebeleid.

Artikel 3 Aanspraak op ondersteuning

Om de aanspraak op voorzieningen vast te leggen is in het eerste lid een algemene bepaling over de aanspraak opgenomen.

In het tweede lid staat vermeld dat het college bij het aanbieden van ondersteuning rekening houdt met dringende redenen of specifieke omstandigheden van individuen.

Artikel 4 Tegenprestatie

Onder een tegenprestatie wordt in art. 9, lid 1 onder c, WWB en art. 37, lid 1, onder f IOAW en IOAZ, verstaan: "door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige

werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt". Hierbij kan gedacht worden aan vrijwilligerswerk op een school, bij een vereniging of organisatie.

Het verrichten van een tegenprestatie mag niet verward worden met sociale activering. Een sociaal activeringstraject wordt aangemerkt als een voorziening en niet als tegenprestatie. Sociale activering kan worden ingezet om mensen uit een sociaal isolement te halen en weer maatschappelijk actief te maken. Een lichte vorm van vrijwilligerswerk kan daarbij helpen.

Bij het verrichten van een tegenprestatie wordt er daarentegen van uit gegaan dat er geen belemmeringen zijn om daadwerkelijk een prestatie te kunnen leveren. Deze mensen moeten dus in staat zijn om bijvoorbeeld onder leiding bepaalde taken te verrichten en om samen te werken met anderen, indien de aard van dat werk dat vereist. Er is dus een groot verschil met voorzieningen gericht op het aanleren van sociale vaardigheden, werknemersvaardigheden enz.

De essentie van de tegenprestatie is dat iemand die daar toe geschikt bevonden wordt, niet thuis zit met een uitkering als er nuttige werkzaamheden verricht kunnen worden die ten goede komen aan de maatschappij.

In het eerste lid wordt aangegeven dat een tegenprestatie alleen kan worden opgelegd aan uitkeringsgerechtigden. Een tegenprestatie kan worden opgelegd naast of in plaats van een voorziening als bedoeld in het tweede hoofdstuk van deze verordening, tenzij er belemmeringen zijn om van de uitkeringsgerechtigde een extra inzet te vragen in de vorm van een tegenprestatie. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als iemand mantelzorg verleent naast een voorziening gericht op het vinden van werk. Ook is het mogelijk dat helemaal geen inspanning van iemand gevraagd kan worden, bijvoorbeeld door ziekte of zorgtaken. In dat geval is er ook geen tegenprestatie mogelijk.

Een tegenprestatie kan ook worden opgelegd als een voorziening niet of nog niet aan de orde is, bijvoorbeeld omdat men enige tijd moet wachten voordat een cursus of opleiding start. Een tegenprestatie kan ook worden opgelegd aan personen die op dat moment geen voorziening krijgen aangeboden, omdat ze geacht worden zelf reguliere arbeid te kunnen vinden of indien ze minder uren werken dan nodig is om uit de uitkering te komen. In het laatste geval kan het aantal uren dat men een tegenprestatie moet verrichten afgestemd worden op het aantal uren dat men werkt en mag zoeken naar aanvullende arbeid waardoor men uit de uitkering kan stromen.

In het tweede lid wordt aangegeven dat een tegenprestatie beperkt is in duur, nl voor maximaal 6 maanden en in tijd, namelijk maximaal 20 uur per week. Op deze manier wordt invulling gegeven aan de voorwaarden dat het om tijdelijke prestaties moet gaan die beperkt zijn voor wat betreft het aantal uren per week. Direct na het verstrijken van de afgesproken periode van maximaal 6 maanden, vindt een herbeoordeling plaats. Indien de uitkeringsgerechtigde nog steeds voldoet aan de voorwaarden van het eerste lid, worden afspraken gemaakt over een volgende tegenprestatie.

In het derde lid wordt benadrukt dat de uitkeringsgerechtigde een eigen inbreng heeft in het soort tegenprestatie dat wordt verricht. Hiermee wordt bewerkstelligd dat deze persoon gemotiveerd is om een bepaalde tegenprestatie te leveren en zelf invloed heeft op de aard van de werkzaamheden en de tijden waarop de tegenprestatie geleverd wordt. Voor de een kan dat een aaneengesloten periode van een of meerdere dagen per week zijn, voor een ander kan de tegenprestatie over meerdere dagen per week verspreid worden. Ook kan door deze eigen inbreng maximaal bereikt worden dat de tijden waarop gewerkt wordt gecombineerd kan worden met verplichtingen voortvloeiend uit een voorziening, zorgtaken

voor kinderen, mantelzorg, het bezoeken van hulpverleners, activiteiten op het gebied van sport of educatie.

In het derde lid wordt rekening gehouden met het feit dat niet alle uitkeringsgerechtigden uit eigener beweging een tegenprestatie kunnen regelen. Voor hen is hulp mogelijk bij een steunpunt voor vrijwilligers of een andere door het college aan te wijzen organisatie. Hiervoor krijgt men vier weken de tijd en vindt opnieuw een gesprek met de consulent plaats. De consulent beoordeelt of het door de klant gedane voorstel passend is in de zin van artikel 9 van de wet, rekening houdend met de mogelijkheden, competenties en belemmeringen van de klant.

In het vierde lid wordt benadrukt dat een tegenprestatie ook opgelegd kan worden door de consulent indien een klant niet tijdig zelf met een passend voorstel komt. Hierdoor wordt voorkomen dat een uitkeringsgerechtigde die wel een tegenprestatie kan en moet verrichten te lang aan het zoeken blijft.

In het vijfde lid wordt aangegeven dat de tegenprestatie controleerbaar verricht moet worden en niet mag leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Artikel 5 Verplichtingen van cliënten

In de WWB staat uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering.

In het eerste en tweede lid zijn deze verplichtingen conform de wet opgenomen.

Het derde lid legt de relatie met de Maatregelenverordening waarin de maatregelen zijn opgenomen die aan een uitkeringsgerechtigde worden opgelegd indien de uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet.

In het vierde lid is de mogelijkheid opgenomen dat het college (een deel van) de kosten voor ondersteuning kan terugvorderen van personen die geen uitkering hebben (Nuggers, ANW'ers en WIW'ers). Immers van deze personen kan het college de uitkering niet verlagen als maatregel.

In de artikelen 6 tot en met 17 wordt ingegaan op de voorzieningen die de gemeente Midden-Drenthe aan de verschillende cliënten biedt.

Artikel 6 Algemene bepalingen over voorzieningen

In dit artikel worden enkele zaken geregeld die te maken hebben met alle voorzieningen, ook die voorzieningen die niet met name in de verordening zijn opgenomen.

Het eerste lid geeft daarom aan dat de verordening geen uitputtende opsomming van voorzieningen bevat.

Het tweede lid geeft het college de bevoegdheid om aan een voorziening nadere verplichtingen van diverse aard te verbinden.

Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. In het derde lid wordt onder b aangegeven dat het aanvaarden van werk niet automatisch het stopzetten van een voorziening inhoudt. Het kan zinvol zijn om een opleiding, cursus of een voorziening als schuldhelpverlening te continueren en af te maken ook als iemand door werkaanvaarding geen recht meer heeft op een uitkering. In het derde lid onder d wordt de mogelijkheid geboden een voorziening te beëindigen indien blijkt dat een cliënt met een veel korter traject hetzelfde resultaat kan bereiken.

Het vierde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen.

Artikel 7 Scholing en opleiding

In het eerste lid is aangegeven dat het aanbieden van scholing of opleiding aan uitkeringsgerechtigden, ANW'ers, Nuggers en WIW'ers als een voorziening niet op zich staat; het is altijd gericht op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid. In beginsel wordt scholing of opleiding daarom altijd gevolgd door of gecombineerd met werken met behoud van uitkering bijvoorbeeld in een werkervaringsplek of Work First. In individuele gevallen kan hiervan worden afgeweken, bijvoorbeeld wanneer het gaat om alleenstaande ouders met kleine kinderen die de opleiding combineren met zorgtaken.

In het tweede lid wordt aangegeven dat het aanbieden van scholing en opleiding met als primair doel het voorkomen van sociaal isolement, alleen voorbehouden is aan uitkeringsgerechtigden. Dit impliceert dat Nuggers en ANW'ers geen beroep kunnen doen op scholing of opleiding als het niet bijdraagt aan het vergroten van hun kans op reïntegratie op de reguliere arbeidsmarkt.

In het derde lid wordt aangegeven dat scholing en opleiding ook kan worden aangeboden aan mensen met een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a WWB.

In het vierde lid wordt gesteld dat onder scholing ook kan worden verstaan het behalen van een startkwalificatie indien er geen sprake is van een voorliggende voorziening.

In het vijfde lid wordt gesteld dat het college bij uitvoeringsbesluit nadere regels kan stellen ten aanzien van scholing en opleiding.

Artikel 8 Werken met behoud van uitkering

In dit artikel wordt aangegeven op welke wijze wordt voorkomen dat mensen langdurig afhankelijk zijn van een uitkering of wennen aan een werkloosheidssituatie. De geboden voorziening dient als beperking van de instroom in een uitkering (onderzoek wijst uit dat het aanbieden van een werkervaringsplek sommigen doet afzien van het aanvragen van een bijstandsuitkering) en als instrument voor het behouden of verkrijgen van werkervaring.

In dit artikel wordt in het eerste lid gesproken over uitkeringsgerechtigden, om aan te geven dat werken met behoud van uitkering voorbehouden is aan mensen met een WWB-, IOAW- of IOAZ-uitkering.

In het tweede lid wordt aangegeven dat er geen voorziening wordt aangeboden aan mensen met een volledige ontheffing van de arbeidsverplichtingen.

Artikel 9 Work First

Dit artikel biedt de mogelijkheid om een SW-bedrijf of een reïntegratiebedrijf (dus niet reguliere werkgevers) in te zetten voor een traject waarbij het werken met behoud van uitkering centraal staat. In beginsel kan een Work First traject ingaan op de eerste dag dat iemand recht op uitkering zou krijgen.

Bij Work First staat niet in eerste instantie de arbeidswens van de uitkeringsgerechtigde centraal, maar het feit dat er gewerkt wordt en dat ook mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, de kans krijgen werkervaring op te doen. In principe gaat het om een baan voor 36 uur per week, tenzij op individuele gronden is besloten hiervan af te wijken, bijvoorbeeld omdat iemand gedeeltelijk ontheven is van de arbeidsverplichtingen.

In het eerste en tweede lid wordt een onderscheid gemaakt tussen Work First voor mensen met en zonder WSW-indicatie.

In het eerste lid gaat het om Work First in het kader van een traject gericht op regulier werk.

In het tweede lid wordt aangegeven dat mensen met een WSW-indicatie een Work Firsttraject aangeboden kunnen krijgen in afwachting van een SW plaatsing.

In het derde lid wordt aangegeven dat het doel van Work First drieledig kan zijn. Het kan gaan om het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, om het opdoen of behouden van werkervaring of het leren en toepassen van werknemersvaardigheden. Bij dit laatste doel kan Work First bijdragen aan het verkrijgen van inzicht in de manier waarop iemand het opgedragen werk uitvoert, waardoor het ook een diagnostisch instrument kan zijn om te zien welke competenties goed ontwikkeld zijn en welke verbetering behoeven.

Om te voorkomen dat Work First het karakter krijgt van een gesubsidieerde arbeidsplek; wordt in het vierde lid bepaald dat Work First voor niet WSW-geïndiceerden, maximaal 9 maanden duurt. Omdat een Work Firsttraject van 6 maanden soms net te kort duurt voor het beoogde doel, maakt lid vier het mogelijk om niet één, maar twee keer te verlengen met drie maanden.

In het vijfde lid wordt aangegeven dat een Work First traject in ieder geval stopt zodra een WSW-geïndiceerde een SW plaatsing krijgt.

In het zesde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van het traject, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. Hierbij kan verschil zijn tussen mensen met en zonder WSW-indicatie.

Artikel 10 Werkervaringsplek

Het college vindt het belangrijk om het arbeidsritme van uitkeringsgerechtigden vast te houden als die een traject hebben doorlopen maar niet zijn uitgestroomd naar werk. Ook in andere gevallen kan het kort opdoen van werkervaring de kansen op werk vergroten.

In het eerste lid wordt beschreven dat de ondersteuning door middel van een werkervaringsplek alleen geldt voor uitkeringsgerechtigden. Reden hiervoor is de beperkte beschikbaarheid van dergelijke werkervaringsplekken.

In het tweede lid wordt het doel van de werkervaringsplek beschreven.

In het derde lid wordt de maximale duur van de werkervaringsplek beschreven.

Het vierde lid bepaalt de voorwaarden die zijn verbonden aan deze werkervaringsplek. Zo mogen er voor de gemeente geen kosten verbonden zijn aan de werkervaringsplek en moet er goede begeleiding aanwezig zijn op de werkplek. Bovendien geldt de voorwaarde dat bij plaatsing geen verdringing plaatsvindt en dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het college dient zich er daarom van te vergewissen dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, en dat er niet recent een ontslag heeft plaatsgevonden.

In het vijfde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de werkervaringsplek, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. Door deze schriftelijke overeenkomst kan worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

In het zesde lid wordt aangegeven dat een werkervaringsplek gelijk gesteld kan worden aan een proefplaatsing als het gaat om een uitkeringsgerechtigde die langer dan één jaar

werkloos is en deze persoon een contract van minimaal 6 maanden krijgt aangeboden waardoor deze persoon uit de uitkering is, nadat die persoon drie maanden aaneengesloten werkervaring bij die werkgever heeft opgedaan.

Artikel 11 Snuffelstage

In het eerste lid van dit artikel wordt aangegeven dat het moet gaan om uitkeringsgerechtigden en wel omdat snuffelstages schaars zijn. In het eerste lid wordt voorts aangegeven dat snuffelstages gericht moeten zijn op werk.

In het tweede lid wordt het doel hiervan aangegeven.

Om te benadrukken dat het hierbij vooral om een eerste kennismaking met het werk in een bepaalde bedrijfstak betreft, is in het derde lid aangegeven dat een snuffelstage maximaal 3 maanden duurt.

Het vierde lid bepaalt de voorwaarden die zijn verbonden aan deze werkervaringsplek. Zo mogen er voor de gemeente geen kosten aan de stageplek verbonden zijn omdat het hier een stage van maximaal 3 maanden betreft en het vooral gaat om een kennismaking met een bepaald soort werk. Ook moet er goede begeleiding aanwezig zijn op de werkplek. Bovendien geldt de voorwaarde dat bij plaatsing geen verdringing plaatsvindt en dat de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het college dient zich er daarom van te vergewissen dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, en dat er niet recent een ontslag heeft plaatsgevonden.

In het vijfde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de stage, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. Door deze schriftelijke stageovereenkomst kan worden gewaarborgd dat het bij een snuffelstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 12 Proefplaatsing

Het college vindt het belangrijk om personen die langer dan één jaar van een uitkering afhankelijk zijn, een steuntje in de rug te kunnen bieden om een reguliere baan te verkrijgen. Door de proefplaatsing in combinatie met een loonkostensubsidie zoals beschreven in artikel 21 wil het college werkgevers motiveren om deze groep een reguliere baan van minimaal 6 maanden aan te bieden.

In het eerste lid wordt beschreven dat de ondersteuning door middel van een proefplaatsing alleen geldt voor uitkeringsgerechtigden. Reden hiervoor is de beperkte beschikbaarheid van dergelijke plaatsingen.

Het tweede lid beschrijft het doel van de proefplaatsing en geeft aan dat de werkgever tijdens de proefplaatsing niet alleen bekijkt of de uitkeringsgerechtigde voldoende geschikt is voor de baan, maar ook of deze persoon past binnen het bedrijf.

In het derde lid wordt de maximale duur van de plaatsing beschreven.

Het vierde lid beschrijft de voorwaarde dat een proefplaatsing alleen kan worden ingezet als de werkgever de uitkeringsgerechtigde na een geslaagde proefplaatsing een betaalde baan van minimaal 6 maanden aanbiedt, waardoor de uitkeringsgerechtigde geen beroep meer hoeft te doen op een gemeentelijke uitkering. Een proefplaatsing is geslaagd als de persoon in kwestie voldoende geschikt is voor de vacature en er van de kant van de werkgever geen bezwaar is om deze persoon aan te nemen.

In het vijfde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de proefplaatsing, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. In de schriftelijke overeenkomst wordt bevestigd dat de proefplaatsing bij goed functioneren wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 13 Cursusaanbod

Het college heeft de mogelijkheid om in het kader van Volwasseneducatie tal van cursussen aan te bieden aan haar burgers. Mensen met een bijstandsuitkering of minima behoren bij uitstek tot de doelgroep van het Volwasseneducatiebeleid. Het college wil optimaal gebruik maken van de middelen die vanuit het Participatiebudget beschikbaar zijn. In eerste instantie staat het reguliere cursusaanbod open voor mensen met een gemeentelijke uitkering. Daarnaast is ook maatwerk mogelijk.

In het eerste lid is aangegeven welke mensen gebruik kunnen maken van het cursusaanbod.

In het tweede lid is het doel aangegeven.

In het derde lid wordt bepaald dat waar mogelijk gebruik gemaakt wordt van het cursusaanbod dat is ingekocht in het kader van Volwasseneducatie.

Artikel 14 Duale trajecten gericht op werk en inburgering

In het eerste lid is opgenomen dat het college asielmigranten en geestelijke bedienaren een duaal traject kan aanbieden dat is gericht op werk en inburgering.

In het tweede lid wordt benoemd dat bij asielmigranten en geestelijk bedienaren met een gemeentelijke uitkering het werkdeel van het duale traject, ook kan bestaan uit werken met behoud van uitkering. Voor vormen van het werken met behoud van uitkering wordt verwezen naar de artikelen 8 tot en met 112

Het derde lid geeft de mogelijkheid om in specifieke individuele gevallen af te wijken.

Artikel 15 Individuele trajecten voor WIW'ers met een vast contract

Per 1 januari 2012 waren er nog 5 mensen (samen 4,74 fte) met een contract voor onbepaalde tijd dat vanuit de Wet Inschakeling Werkzoekenden is aangegaan. In het verleden is getracht deze WIW'ers door de inzet van reïntegratievoorzieningen aan een reguliere baan te helpen. Dit heeft bij deze vijf mensen niet het beoogde resultaat opgeleverd. In onze gemeente is na evaluatie van de inspanningen ten aanzien van deze groep besloten dat er geen actief uitstroombesleid voor deze mensen wordt ingezet. In 2011 is overleg geweest met alle inleners. Geen van hen had de middelen om de werknemer regulier in dienst te nemen. Naar verwachting zullen twee WIW'ers in 2013 de pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

In het eerste lid wordt de gedane toezegging aan deze mensen verwoord, namelijk dat zij alleen nog op eigen verzoek een traject gericht op het vinden van regulier werk krijgen aangeboden.

In het tweede lid wordt aangegeven dat een eventueel traject zowel naast als gedeeltelijk in de tijd van de huidige WIW werkplek kan worden gedaan.

Artikel 16 Maatwerktrajecten

Het college hecht eraan om uitkeringsgerechtigden maatwerk te kunnen leveren. Naast de voorzieningen zoals beschreven in artikel 7 tot en met 15 wil het college indien nodig extra ondersteuning of scholing kunnen bieden. Het is moeilijk om vooraf in de verordening algemene richtlijnen op te geven over maatwerkinstrumenten. In dit artikel worden echter wel

een aantal randvoorwaarden geformuleerd waaraan dergelijke instrumenten dienen te voldoen.

Dit artikel geeft aan dat een maatwerktraject zowel in combinatie als los van trajecten zoals beschreven in artikel 7 tot en met 15 kan worden ingezet. Tevens wordt in dit artikel bepaald dat alleen het college een maatwerkinstrument kan aanbieden. Dit betekent dat andere organisaties, als bijvoorbeeld reïntegratiebureaus, altijd afhankelijk zijn van het oordeel en de toestemming van het college over de noodzaak van de inzet van extra ondersteuning of scholing.

Artikel 17 Sociale activering

Volgens de WWB (artikel 6, lid 1 onder c) kan sociale activering gericht zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde personen kan arbeidsinschakeling echter (nog) een te hoog gegrepen doel zijn. Voor deze personen staat dan ook niet reïntegratie naar arbeid, maar zelfstandige maatschappelijke participatie voorop. In het eerste lid is hiervoor een algemene bepaling opgenomen.

In het tweede lid is opgenomen dat sociale activeringstrajecten in principe maatwerktrajecten zijn. Dit impliceert dat ook indien het gaat om trajecten gericht op het voorkomen van sociaal isolement, maatwerk moet worden geleverd. De gekozen formulering sluit aan bij het reïntegratiebeleid en bij beleid sociale activering.

Om verdringing van regulier werk en beïnvloeding van concurrentieverhoudingen tegen te gaan is lid 3 opgenomen. Hierbij wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10, lid 4.

In de artikelen 19 en 21 wordt beschreven in welke specifieke omstandigheden een beroep kan worden gedaan op onkostenvergoedingen of loonkostensubsidies om het succes van de reïntegratie-instrumenten te vergroten.

Artikel 18 Plan van Aanpak

Per 1 januari 2012 is in de WWB opgenomen dat er voor uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar een plan van aanpak moet worden gemaakt. Dit plan van aanpak moet meegestuurd worden bij een toekenningsbeschikking van algemene bijstand. Het plan van aanpak moet voldoen aan de eisen die in artikel 44a WWB vermeld staan. In de wet wordt niet geregeld wie dit plan vaststelt. Bij verordening wordt nu geregeld dat dit een taak is van het college.

Artikel 19 Financiële vergoedingen

Om te voorkomen dat de te maken reiskosten of kinderopvangkosten een belemmering vormen om mee te werken aan een reïntegratievoorziening, kan het college de kosten die hiervoor gemaakt moeten worden, geheel of gedeeltelijk vergoeden. Met name bij de kosten voor kinderopvang, zal altijd bezien worden of er nog andere partijen zijn die (een deel van) de kosten voor hun rekening kunnen cq. moeten nemen.

Artikel 20 Participatieplaatsen

De raad heeft met het vaststellen van de re-integratienota "Aan de slag" bepaald dat er geen gebruik wordt gemaakt van trajecten waarbij mensen jarenlang additioneel werk verrichten met behoud van uitkering. Tevens heeft de raad met het vaststellen van genoemde nota, besloten het beleid te continueren dat er in onze gemeente geen premie wordt verstrekt aan mensen met een uitkering die een traject volgen. Zij doen immers wat zij moeten doen conform de wet. Bovendien worden mensen met de arbeidsverplichting dan niet bevoordeeld boven mensen die ziek zijn of anderszins belemmerd worden om deel te nemen aan trajecten.

De invoering van de wet Stimulering Arbeidsparticipatie met ingang van 1 januari 2009, heeft geleid tot aanpassingen in diverse wetten, waaronder de WWB. Met ingang van 1 april

2009 zijn artikel 10a WWB (participatieplaatsen) en artikel 8 WWB (opdracht gemeenteraad) ingrijpend gewijzigd. In artikel 10a wordt geregeld dat voortaan ook mensen met een UWV-uitkering in aanmerking *kunnen* komen voor een participatiebaan bij de gemeente.

Op grond van artikel 8, tweede lid, onder c WWB is de raad genoodzaakt om in een verordening het beleid inzake de hoogte van de premie voor mensen met een UWV-uitkering die minimaal 6 maanden werkzaam zijn op een participatieplaats, alsook het beleid met betrekking tot opleiding of scholing van deze mensen vast te leggen.

In het eerste lid wordt vastgelegd dat het college alleen participatieplaatsen zoals bedoeld in artikel 10a WWB kan inzetten voor mensen met een uitkering van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, indien er sprake is van een overeenkomst met genoemd instituut over deze participatieplaatsen.

In het tweede lid wordt aangegeven wat minimaal aan afspraken moet worden geregeld in een overeenkomst als bedoeld in het eerste lid.

In het derde lid wordt bepaald dat een eventueel toe te kennen premie aan mensen met een participatieplaats als bedoeld in artikel 10a WWB, gemaximeerd wordt op € 100,- per half jaar. De motivatie hiervoor is drieledig: ten eerste wordt hierdoor de armoedeval beperkt indien mensen vanuit een participatieplaats uitstromen naar reguliere arbeid. Ten tweede wordt hierdoor benadrukt dat het bij een participatiebaan niet gaat om het vergroten van het inkomen, maar om het vergroten van de kansen op uitstroom naar reguliere arbeid. Tot slot kan worden gesteld dat een lage premie een compromis is tussen het gemeentelijke beleid om helemaal geen premies toe te passen voor het volgen van een traject, en de wettelijk verplichting om in een verordening de hoogte van een premie vast te stellen als het college wel zou besluiten om participatiebanen in te zetten.

Nadrukkelijk dient hier te worden vermeld dat WWB-gerechtigden met een Work Firsttraject in afwachting van hun WSW-plaatsing, niet behoren tot de doelgroep van artikel 10a en derhalve ook geen recht hebben op een premie na het verstrijken van periodes van een half jaar. Gelet op het bepaalde in artikel 6, lid 1 onder b, juncto artikel 6, lid 2 WWB vallen zij namelijk niet onder artikel 10a WWB.

In het vierde lid wordt bepaald dat het college bij uitvoeringsbesluit nadere regels kan stellen ten aanzien van participatieplaatsen. Hierbij kan o.a. gedacht worden aan regels met betrekking tot doel van deze voorziening, het minimum aantal te werken uren per week, het aanbieden van scholing en opleiding en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 21 Loonkostensubsidies

Voor het verstrekken van een subsidie is een wettelijke grondslag vereist (art. 4:23, eerste lid Awb). Om die reden is een specifiek artikel opgenomen dat deze grondslag biedt.

Voor het creëren van werkgelegenheid voor uitkeringsgerechtigden die langer dan één jaar werkloos zijn, wil de gemeente Midden-Drenthe een groter beroep kunnen doen op werkgevers. Om werkgevers te stimuleren, is gekozen voor de mogelijkheid om een proefplaatsing zoals genoemd in artikel 12 te combineren met een eenmalige verstrekking van een loonkostensubsidie aan de werkgever. Een proefplaatsing is een mogelijk, maar geen noodzakelijk voortraject. De hoogte en verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden, worden vastgelegd in een uitvoeringsbesluit.

Voor de verstrekking van een dergelijk loonkostensubsidie is de gemeente gebonden aan de EG-regelgeving rond staatsteun (Verordening Werkgelegenheidssteun en de Verordening de minimissteun). Doordat in dit artikel wordt uitgegaan van een generieke regeling die toepasselijk is voor alle sectoren, en waarin geen regels worden gesteld ten aanzien van de

plaats waar de arbeid wordt verricht, is hier geen sprake van staatsteun. Een generieke regeling betekent dat bepaalde bedrijven, groepen van bedrijven of sectoren niet expliciet op voorhand worden uitgesloten van subsidiëring.

Naast inhoudelijke regels, vragen de EG-verordeningen om uitgebreide informatiestromen richting Europese Commissie. Door afspraken van het ministerie van SZW met de Europese Unie (die zijn vastgelegd in het document "Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van reïntegratie werkzoekenden, beleidsaanbeveling van belang voor het opstellen van de gemeentelijk reïntegratieverordeningen in het kader van de Wet werk en bijstand") kan de informatieverplichting worden beperkt door verwijzing naar deze beleidsaanbeveling. In deze verordening is de verwijzing opgenomen in de aanhef van het raadsbesluit behorend bij deze verordening.

Het eerste lid geeft de basis voor de loonkostensubsidie waarbij expliciet wordt aangegeven dat het gaat om een voorziening voor uitkeringsgerechtigden die langer dan één jaar werkloos zijn. Het beschrijft tevens dat het moet gaan om een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden. Deze arbeidsovereenkomst dient zodanig te zijn dat de uitkeringsgerechtigde in deze periode geen beroep meer hoeft te doen op een gemeentelijke uitkering.

Het tweede lid is om twee redenen toegevoegd:

1. om werkgevers te kunnen belonen als zij bijstandsgerechtigden tenminste een halfjaarcontract voor minimaal 20 uur per week bieden in plaats van een nul-urencontract
2. mensen die werk en zorg combineren, hebben vaak de verplichting om 20 uur per week beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Als zij erin slagen om iedere week 20 uur werkervaring op te doen, dan is de stap naar uitstroom makkelijker dan wanneer zij minder uren per week werken.

Het derde lid geeft aan dat per arbeidsovereenkomst slechts één maal een loonkostensubsidie wordt verstrekt. Dit houdt in dat verlenging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg heeft dat er nogmaals een premie verstrekt wordt. Er is dan immers geen sprake meer van het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde. Indien een werkgever op basis van het tweede lid een loonkostensubsidie toegekend heeft gekregen, dan geldt onverkort het bepaalde in het eerste lid. Indien deze werkgever dezelfde werknemer na minimaal 6 maanden een nieuw contract aanbiedt, waardoor deze persoon voor minimaal een half jaar volledig uit de uitkering kan stromen, dan houdt deze werkgever recht op de uitstroompremie als bedoeld in het eerste lid.

In het vierde lid wordt aangegeven dat het college bij uitvoeringsbesluit nadere regels stelt ten aanzien van de hoogte en de verplichtingen die aan de loonkostensubsidie worden verbonden.

Voor het vijfde lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 10, lid 4.

Artikel 22 Verlengde vrijlating

Met ingang van 1 januari 2012 is aan de WWB een artikel toegevoegd waarin wordt geregeld dat het college –onder bepaalde voorwaarden en voor een beperkte doelgroep- een verlengde vrijlating van een deel van de inkomsten uit arbeid kan regelen.

Door in deze verordening aan te sluiten bij de wettekst wordt bewerkstelligd dat deze verlengde vrijlating geldt voor allen die voldoen aan de voorwaarden en dat er geen extra eisen worden gesteld op basis waarvan het college groepen kan uitsluiten, bijvoorbeeld door aan te geven wanneer het werk geacht wordt bij te dragen aan arbeidsinschakeling. Er wordt in deze verordening geen nadere invulling gegeven aan het begrip "bijdragen aan

arbeidsinschakeling". Dit om aan te geven dat voor deze specifieke doelgroep alle arbeid bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 23 Voorzieningen uit het Armoedebelaid

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 24 Kinderopvang

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 25 Schuldhulpverlening

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 26 Medische en arbeidsdeskundige adviezen

Met dit artikel wordt bewerkstelligd dat er geen overbodige keuringen of deskundige adviezen worden aangevraagd. Indien evident is dat een periode van ontheffing maar van korte duur (maximaal 3 maanden) hoeft te zijn, bijvoorbeeld door ziekenhuisopname, dan is geen medische keuring vereist. Tevens wordt bewerkstelligd dat de arbeidsverplichtingen - zoals die voorheen golden - weer opgelegd worden als de afgesproken periode verstreken is.

Er wordt in dit artikel gesproken over lichamelijke en psychische belastbaarheid omdat het niet alleen gaat om een beoordeling van de mate waarin iemand geschikt is voor arbeidsinschakeling, maar ook een beoordeling van de mate waarin iemand belast kan worden met een traject dat gericht is op zelfstandige maatschappelijke participatie. Hierbij kan gedacht worden aan de inzet als vrijwilliger, maar ook een beoordeling of iemand lichamelijk en psychisch in staat wordt geacht om deel te nemen aan inburgering, een budgetcursus etc.

De raad is van mening dat –zeker bij intensief cliëntcontact – de cliënt zelf kan en moet kunnen aangeven als de cliënt vindt dat een periode van ontheffing langer dan in eerste instantie afgesproken werd, noodzakelijk is. In dat geval volgt een herbeoordeling van de situatie en wordt zo nodig een deskundig advies ingewonnen. Door de verantwoordelijkheid bij de cliënt te leggen, wordt tevens bewerkstelligd dat er geen tijd verloren gaat bij arbeidsgeschiktheid; de cliënt krijgt direct de arbeidsverplichtingen als voorheen opgelegd na afloop van de in de beschikking beschreven periode van ontheffing. Uitgangspunt is dat cliënten in principe niet vaker dan één keer per jaar gekeurd worden in het kader van arbeidsgeschiktheid.

In het eerste lid staat dat voor de beoordeling van de lichamelijke en psychische belastbaarheid van cliënten een deskundig advies kan worden ingewonnen. In uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld bij terminaal zieken) kan worden afgezien van het inwinnen van een deskundig advies om de cliënt niet onnodig te belasten.

In het tweede lid is opgenomen dat er geen advies van een arts, psycholoog of arbeidsdeskundige hoeft te worden ingewonnen als evident is dat de cliënt gedurende korte tijd, maximaal drie maanden, niet kan voldoen aan de arbeidsverplichtingen, bijvoorbeeld door ziekenhuisopname. In dit lid is tevens opgenomen dat na afloop van de kortdurende ontheffing een herbeoordeling van de situatie nodig is. Dit impliceert dat de cliënt door de consulent gezien of gesproken dient te worden.

In het derde lid wordt aangegeven dat altijd een deskundig advies wordt ingewonnen als er sprake is van een verschil van mening hierover tussen cliënt en consulent of als het gaat om ontheffing over een periode van langer dan 3 maanden.

In het vierde lid wordt aangegeven dat er geen (her)keuring nodig is, als de cliënt na de periode van ontheffing weer kan voldoen aan de arbeidsverplichtingen zoals die voorheen waren vastgesteld.

In het vijfde lid wordt gesteld dat de arbeidsverplichtingen zoals die voorheen golden, weer gelden na afloop van de ontheffingsperiode en dat het initiatief bij de cliënt ligt om contact te zoeken met de consulent van de afdeling Samenlevingszaken als de arbeidsverplichtingen volgens de cliënt nog niet mogelijk zijn.

In het zesde lid wordt aangegeven dat ook bij verlenging van de periode van ontheffing, de cliënt het initiatief moet nemen om aan te geven dat men na afloop van die periode nog niet in staat is om te voldoen aan de arbeidsverplichtingen zoals die voorheen golden.

Het zevende lid is toegevoegd om aan te geven dat de periode waarover advies wordt gevraagd, dan wel gehele of gedeeltelijke ontheffing wordt verleend, begrensd is tot een jaar. Dit doet recht aan het beleid om uit te gaan van kansen, competenties en mogelijkheden van een klant, ongeacht de belemmeringen. Tevens wordt door de begrenzing aangegeven dat het niet de bedoeling is om over een irreëel lange periode te oordelen. In een jaar kan immers al veel veranderen in positieve, dan wel negatieve zin.

Uitgangspunt is dat na een jaar beoordeeld wordt of de omstandigheden zodanig gewijzigd zijn dat een nieuw sociaal medisch onderzoek nodig is om vast te stellen of iemand de arbeidsverplichtingen weer kan worden opgelegd. Indien de omstandigheden niet in positieve zin gewijzigd zijn, dan hoeft geen medisch onderzoek plaats te vinden om wederom voor een periode gehele of gedeeltelijke ontheffing te verlenen.

Met dit lid wordt tevens beoogd de uitvoerders van deze verordening een richtlijn aan te geven in geval een cliënt een ontheffing vraagt over een veel langere periode of zelfs onbepaalde tijd.

Artikel 27 Voorzieningen gericht op nazorg

In dit artikel wordt aangegeven dat het college een voorziening gericht op nazorg kan bieden aan de werkgever van iemand die door het aanvaarden van regulier werk uit de bijstandsuitkering stroomt. Nazorg kan bestaan uit één of meerdere gesprekken met de werkgever en/of de ex-bijstandsgerechtigde met het doel terugval in de uitkering te voorkomen.

Nazorg kan ook bestaan uit het mogen afmaken van een opleiding of cursus die bijdraagt aan duurzame uitstroom.

In het tweede lid wordt gesteld dat het college ook de mogelijkheid heeft om een werkgever een verzekering aan te bieden waardoor vrijwel alle kosten die voortkomen uit ziekteverzuim van de ex-bijstandsgerechtigde, gedurende het eerste half jaar, voor rekening van de verzekeraar komen.

Normaal gesproken moet een werkgever twee jaar lang het loon doorbetalen bij ziekte van een werknemer. Hierdoor kan een werkgever besluiten om niet het risico te willen nemen om een uitkeringsgerechtigde in dienst te nemen als er ook een geschikte andere kandidaat is. Het college kan dit risico grotendeels afdekken door deze verzekering aan te bieden. Het college betaalt een half jaar lang de premie van deze "nieuwe start zonder risico-verzekering". De werkgever heeft dan een eigen risico van het doorbetalen bij ziekte van één weekloon gedurende de eerste zes maanden dat een ex-uitkeringsgerechtigde in dienst is bij de betreffende werkgever.

Artikel 28 Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 29 Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 30 Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 31 Overgangsrecht

Voor degenen die vallen onder het overgangsrecht als bedoeld in artikel 78w WWB, geldt tot 1 januari 2013 de oude verordening (Reïntegratieverordening 2012 gemeente Midden-Drenthe). Zolang zij met betrekking tot de algemene bijstand recht houden op toepassing van de huishoudinkomenstoets, geldt deze huishoudinkomenstoets namelijk ook met betrekking tot hun recht op verlengde vrijlating als bedoeld in artikel 22, lid 2 van die verordening. Na 1 januari 2013 vervalt dat overgangsrecht en valt die groep ook onder deze "Reïntegratieverordening najaar 2012 – gemeente Midden-Drenthe."

