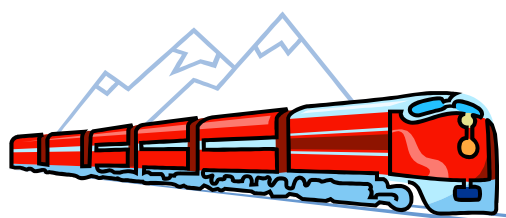
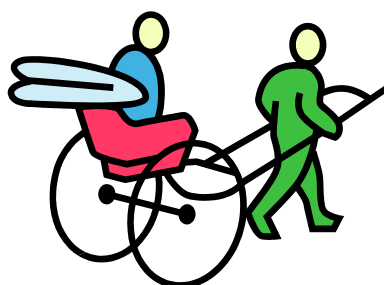


Reïntegratiebeleid 2006
Wet werk en bijstand



Gemeente Beverwijk

Inhoudsopgave:

| | |
|---|---------------|
| 1. Inleiding | 2 en 3 |
| 2. Samenvatting / conclusie / aanbeveling | 4 en 5 |
| 3. Werkdeel 2006 | 6 en 7 |
| 4. Doelstellingen 2006 | 8 en 9 |
| 5. Instrumenten nieuw beleid | 10, 11, en 12 |
| 6. Premiebeleid | 13 en 14 |

Reïntegratiebeleid 2006

1. Inleiding

Met het reïntegratiebeleid willen wij in 2006 meer resultaat boeken, zonder de klant uit het oog te verliezen. Wij zijn ervan overtuigd dat in de individuele eigenschappen van de klant de beste mogelijkheden liggen om aan het werk te komen. Daarnaast liggen er veel kansen bij de poort, dus bij de aanvraag van de bijstandsuitkering, als de afstand tot de arbeidsmarkt nog niet groot is.

Naast resultaat zal maatwerk geleverd moeten worden. De klant zal via maatwerk optimaal kunnen inspelen op kansen vanuit zijn omgeving en daarbij resultaat kunnen boeken. Niet iedere persoon is hetzelfde en dat is ook van toepassing voor de kansen en het wegwerken van belemmeringen die personen hebben bij het betreden van de arbeidsmarkt. Het benutten van kansen en het wegwerken van belemmeringen laat zich niet vangen in gedetailleerde beleidsregels. Wij vertrouwen op het oordeel van de consulenten van Publiekszaken.

Doordat de aanbesteding volgens de wet Structuur uitvoering werk en inkomen (Suwi) met ingang van 2006 niet meer verplicht is, willen wij de consulenten meer de regie laten voeren over de trajecten en voor de uitvoering hiervan een budget beschikbaar te stellen.

Tevens willen wij nieuw beleid ontwikkelen vanuit de vrijkomende gelden in het werkdeel Wet werk en bijstand (WWB) vanwege minder dienstbetrekkingen Wet Inschakeling Werkzoekenden (Wiw) en Instroom Doorstroombanen (ID banen).

Vanuit het rijk wordt met ingang van 1 januari 2007 de participatiebaan geïntroduceerd, wat inhoudt dat de cliënt met behoud van uitkering aan het werk mag gedurende maximaal 2 jaar.

Wij hebben in het kader van de aanbesteding 2005 de werkstage, die uitgevoerd wordt door De Meergroep. Hierbij worden onder andere de werkplekken benut die eertijds in het kader van Wiw dienstbetrekkingen zijn gerealiseerd. De werkstage houdt in dat een cliënt die aangemeld wordt door de consulent bij De Meergroep met behoud van uitkering gedurende 6 maanden bij een werkgever stage kan lopen. Eventueel kan de stage in het kader van maatwerk met een half jaar verlengd worden. De kosten van de werkstage komen ten laste van het werkdeel WWB. Daarnaast zijn wij onlangs gestart met het Work first project de Meerkansbaan. Hierbij wordt de aanvrager om bijstand door de consulenten op de locatie Centrum voor Werk en Inkomen verwezen naar De Meergroep en krijgt een arbeidsovereenkomst aangeboden voor maximaal 6 maanden. Ook de kosten van de Meerkansbaan komen ten laste van het werkdeel WWB.

Wij willen anticiperen op de participatiebaan door vanuit het werkdeel WWB een opstapsubsidiebaan te introduceren vanaf 2006. De maximale duur van deze baan is 1 jaar, waarbij de start van de arbeidsovereenkomst een periode van 6 maanden is. Het is op basis van een detacheringconstructie. Het streven blijft om uitstroom naar een reguliere baan te realiseren.

Wij zijn voor de uitvoering van de opstapsubsidiebanen in gesprek met De Meergroep. De Meergroep is bekend met voormalige uitvoering Wiw dienstbetrekking en ID banen en met de uitvoering van het Work first project de Meerkansbaan. De opstapsubsidiebaan kan op een soortgelijke wijze worden uitgevoerd. De opstapsubsidiebaan kan onder andere benut worden nadat een cliënt het traject werkstage bij de Meergroep heeft gevolgd, dan wel na afloop van het traject in het kader van het Work first project de Meerkansbaan. Ook stellen wij voor om na de werkstage, de Meerkansbaan en de opstapsubsidiebaan een loonkostensubsidie voor de opstapwerkervaringsbaan te ontwikkelen. Het bestaande premiebeleid willen wij voor de doelgroep WWB aanpassen, waardoor ook de personen vanuit de Meerkansbaan een beroep kunnen doen op een uitstroompremie bij uitstroom

Gemeente Beverwijk

naar reguliere en / of gesubsidieerde arbeid. De door de raad in 2004 vastgestelde premiebedragen willen wij handhaven. Wel zal de wettelijke indexering worden doorgevoerd.

2. Samenvatting/conclusie/ aanbeveling

Tot op dit moment wordt van subsidiearbeid binnen het werkdeel Wet werk en bijstand gebruik gemaakt de werkstage, de instroom doorstroombanen (ID) banen en nog een paar dienstbetrekkingen in het kader van de Wet Inschakeling werkzoekenden (Wiw).

In het eerste kwartaal van 2006 zijn wij gestart met een kortdurende subsidiebaan, de Meerkansbaan. Dit houdt in dat een cliënt in plaats van een uitkering een baan wordt aangeboden tegen het wettelijk minimumloon. De cliënt wordt door de consulenten vanuit het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) verwezen naar De Meergroep. Over de invoering van de Meerkansbaan hebben wij de gemeenteraad in januari 2006 geïnformeerd.

Opstapsubsidiebaan

Vanuit het rijk wordt met ingang van 1 januari 2007 de participatiebaan geïntroduceerd. Dit houdt in dat de cliënt met behoud van uitkering aan het werk mag gedurende maximaal 2 jaar. Hierop willen wij anticiperen door de invoering van een opstapsubsidiebaan. De maximale duur van deze baan is 1 jaar, waarbij de start van de arbeidsovereenkomst een periode van 6 maanden is. Het is op basis van een detacheringconstructie. De opstapsubsidiebaan kan benut worden voor de doelgroep WWB danwel nadat een cliënt het traject werkstage bij de Meergroep heeft gevolgd, of na afloop van het traject in het kader van het Work first project de "Meerkansbaan". Het streven blijft om uitstroom naar een reguliere baan te realiseren.

Opstapwerkervaringsbaan

Voor de doelgroep WWB danwel na de werkstage, de Meerkansbaan, de opstapsubsidiebaan en de Anw /nug willen wij een loonkostensubsidie de opstapwerkervaringsbaan realiseren.

Wij stellen voor de subsidie voor de opstapwerkervaringsbaan met ingang van 2006 als volgt toe te kennen:

- Voor personen tot 23 jaar een bedrag van € 4.000,-- op jaarbasis van minimaal een 32 uren werkweek. Is er een kortere werkweek dan wordt de subsidie naar rato verstrekt.
- Voor personen van 23 jaar en ouder een bedrag van 7.000,-- op jaarbasis van minimaal een 32 uren werkweek. Is er een kortere werkweek dan wordt de subsidie naar rato verstrekt.

De klant zal via maatwerk optimaal kunnen inspelen op kansen vanuit zijn omgeving en daarbij resultaat kunnen boeken. Het cliëntenbestand is divers en dat is ook van toepassing voor de kansen en het wegwerken van belemmeringen die personen hebben bij het betreden van de arbeidsmarkt. Het benutten van kansen en het wegwerken van belemmeringen laat zich niet vangen in gedetailleerde beleidsregels. Wij vertrouwen op het oordeel van de consulenten van Publiekszaken.

Doordat de aanbesteding volgens de wet Structuur uitvoering werk en inkomen (Suwi) met ingang van 2006 niet meer verplicht is, willen wij de consulenten meer de regie laten voeren over de trajecten en voor de uitvoering hiervan een budget beschikbaar te stellen. Ten aanzien van het premiebeleid stellen wij voor om ook de personen vanuit de Meerkansbaan een uitstroompremie toe te kennen als aan de voorwaarden wordt voldaan. De premies die in 2004 zijn vastgesteld willen wij handhaven met dien verstande dat de onkostenvergoeding wordt aangepast aan de fiscale regelgeving en de wettelijke indexering wordt toegepast.

Samenvattend stellen wij het volgende voor:

1. met ingang van 2006 te starten met de opstapsubsidiebaan voor maximaal 32 uur per week tegen het geldende wettelijk minimumloon over een periode van minimaal 6 maanden, te verlengen tot maximaal 1 jaar voor personen vanuit de doelgroep WWB danwel aansluitend op de werkstage en / of de Meerkansbaan.
2. met ingang van 2006 te starten met de loonkostensubsidie voor de opstapwerkervaringsbaan over een periode van minimaal 6 maanden te verlengen tot maximaal 1 jaar voor personen vanuit de doelgroep WWB danwel aansluitend op de werkstage, de Meerkansbaan, de opstapsubsidiebaan en de Anw/nug.
De subsidie voor personen tot 23 jaar te stellen op € 4.000,- per jaar en voor 23 jaar en ouder op € 7.000,- per jaar. De arbeidsovereenkomst zal minimaal voor een periode van 6 maanden moeten zijn. De subsidiebedragen gelden bij een werkweek van minimaal 32 uur per week. Is het aantal werkuren minder dan 32 dan wordt de subsidie naar rato verstrekt.
3. met ingang van 2006 een budget beschikbaar te stellen van in totaal € 250.000,-. Vanuit dit budget hebben de consulenten van de afdeling Publiekszaken de mogelijkheid per individuele cliënt zelf reïntegratietrajecten inclusief de noodzakelijk scholingstrajecten op maat af te sluiten. De consulent van de afdeling Publiekszaken heeft in dit traject de volledige regie.
4. De uitstroompremies en activiteitenpremies handhaven en de onkostenvergoeding te stellen op € 63,60 per maand. De uitstroompremie is ook van toepassing voor de personen die uitstromen vanuit de Meerkansbaan als ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

3. Werkdeel 2006

In de productraming 2006 is een te verwachten werkdeel opgenomen van € 1.839.366,-- (gelijk aan 2005). Het voorlopige budget werkdeel 2006 is gesteld op 2.131.935,-- volgens beschikking van 25 oktober 2005.

Budget voorlopig Werkdeel WWB €2.131.935,--

Verdeling van het budget waarbij het totaalbudget de maatstaf is.

| | |
|---|--------------------|
| a. bekostiging Wiw dienstbetrekking uitgaande van 5 dienstbetrekkingen | € 85.000,-- |
| b. loonkostensubsidies | € 150.000,-- |
| c. bekostiging Instroom Doorstroombanen | € 468.000,-- |
| d. Uitstroompremie | € 105.760,-- |
| e. Meerkansbaan work first inclusief uitvoeringskosten | € 500.125,-- |
| f. Opstapsubsidiebanen | € 270.000,-- |
| g. Reïntegratieactiviteiten budget consultants inclusief uitvoeringskosten | € 250.000,-- |
| h. Aanbesteding reïntegratietrajecten | € 630.146,-- |
| i. Scholingskosten (voor zover niet in de aanbesteding opgenomen) | <u>€ 50.000,--</u> |

Totaal bekostiging vanuit het werkdeel € 2.509.031,--

Nadelig saldo € 377.096,--

Toelichting:

-Het nadelig saldo wordt gedekt vanuit het saldo voorziening werkdeel 1 januari 2005. De afrekening van het werkdeel met het rijk vindt plaats volgens het kasstelsel. Dit houdt in dat afgerekend moet worden wat tot 1 januari van elk jaar vanuit het budget daadwerkelijk betaald is. Om de verplichtingen die in de loop van een kalenderjaar zijn ontstaan te kunnen voldoen in de toekomst, mag jaarlijks 75% van het overschot werkdeel meegenomen worden naar het nieuwe kalenderjaar.

- Punt a zijn de laatste dienstbetrekkingen in het kader van de Wet inschakeling werkzoekenden. De verwachting is dat dit bestand tussen nu en 10 tot 15 jaar gereduceerd is tot nul.

- De punten b, e, f en g zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 5.

- Het punt c is nader uitgewerkt in de nota inventarisatie ID banen. Hierbij merken wij op dat in deze nota uitgegaan wordt van 23 ID ers. Inmiddels is gebleken dat in bepaalde situaties geen sprake is van een volledige uitkering in het kader van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering(Wao). Hierdoor wordt nu uitgegaan van 26 ID ers bij gemiddelde kosten van € 18.000,-- per jaar.

- Punt d wordt nader uitgewerkt in hoofdstuk 6.

- Punt h heeft betrekking op de aanbesteding van de reïntegratietrajecten.

In 2005 hebben wij door middel van een aanbesteding reïntegratietrajecten contracten afgesloten in mei 2005 met een zestal partijen, te weten: Kliq, Heliomare, De Meergroep, OK project, Roads en Nova Contract.

Er zijn verschillende losse producten beschikbaar om cliënten naar toe te kunnen verwijzen. Vanaf 1 januari 2005 vallen de werkstages onder de aanbesteding en worden ook vanaf deze datum uitgevoerd door De Meergroep. In 2004 is in het reïntegratiebeleidsplan WWB bladzijde 19 opgenomen, dat voor degene die niet uitstroomt naar een betaalde baan en die wel met enthousiasme met goed gevolg de werkstage hebben doorgemaakt, volgt een premie van € 500,--. Dit beleid willen wij voortzetten. Door de losse producten, zoals eerst

een diagnose laten maken door het reïntegratiebedrijf of eerst een beroepskeuzetest of een medische keuring, kan uiteindelijk een traject, zoals een werkstage, een traject sociale activering of een directe bemiddeling naar werk ontstaan. In de maanden oktober en november 2005 zijn er evaluatie momenten geweest met de reïntegratiebedrijven. Geconstateerd is dat de periode van start van de overeenkomst en het evaluatiemoment een reden was om voor 2006 de gemaakte afspraken te continueren. In de afspraken met de reïntegratiebedrijven is bij de uitvoering van trajecten resultaatfinanciering van toepassing.

4. Doelstellingen 2006

In de inleiding hebben wij aangegeven meer resultaat te willen boeken. Hiervoor hebben wij een aantal doelstellingen voor 2006 beschreven. Ook hebben wij in de inleiding aangegeven dat naast dit resultaat maatwerk geleverd zal moeten worden. Wij stellen voor om nieuwe instrumenten te introduceren, zoals wordt aangegeven in hoofdstuk 5 van deze nota.

De doelstellingen van de afdeling Publiekszaken voor 2006 zien er als volgt uit:

a. Actiever en met meer resultaat bemiddelen naar werk

In de missie van de afdeling Publiekszaken is aangegeven, dat iedere klant die kán werken ook moet werken. In Beverwijk staat niemand aan de kant. Klanten die daar nog niet aan toe zijn, moeten er aan werken om uitstroom naar regulier werk mogelijk te maken. Wij ondersteunen de klanten daarbij.

Iedere klant wordt op een resultaatrichting geplaatst. Wij streven er in 2006 naar om voor de klanten een reïntegratie-instrument in te zetten en actief te bemiddelen naar werk. Voor het lopende bestand wordt door de consulent regelmatig een cliënt op een werkstage geplaatst bij de Meergroep een en ander naar aanleiding van de aanbesteding 2005. Voor 2006 worden deze werkstages voortgezet. Wij willen alle klanten ondersteunen, niet alleen de kansrijken. Voor mensen die zich in de resultaatrichtingen rust of sociale activering bevinden, streven wij niet op korte termijn naar uitstroom naar regulier werk.

b. Meer inzetten op voorkomen instroom

Wij willen 2006 gebruiken om de poortwachtersfunctie door de consulenten bij het CWI te versterken, met als uiteindelijke doel te voorkomen dat mensen, die in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien, een uitkering krijgen.

Eenzijds doen wij dit door nieuwe bijstandsaanvragers al in een vroeg stadium te wijzen op hun rechten en plichten, anderzijds zullen wij met een pilot starten te weten het project Work first de Meerkansbaan, waarin wij mensen, die een uitkering aanvragen, direct een baan aanbieden voor maximaal 6 maanden. Voor deze periode ontstaat er een arbeidsovereenkomst bij de Meergroep en wordt de klant actief begeleid door de Meergroep om uit te stromen naar regulier werk.

c. Verder verbeteren van het inzicht in het klantenbestand

Om een goed reïntegratiebeleid te voeren is een goede evaluatie nodig. Een goede evaluatie valt of staat met goede registratie van de klanten, hun basiskennmerken en de ingezette instrumenten. Hierdoor kunnen wij beter reïntegratie-instrumenten inkopen, zowel voor individuen (maatwerk) als via een aanbesteding voor een groep klanten.

Concreet willen wij het jaar 2006 gebruiken om het cliënt volgsysteem binnen ons automatiseringssysteem, GWS4all, beter te benutten.

d. Flexibeler inzetten van instrumenten

Wij willen onze klanten waar mogelijk maatwerk bieden.

In sommige gevallen is het nuttig om voor een groep een algemeen product in te kopen, bijvoorbeeld sollicitatietrainingen of reïntegratietrajecten. Dit kan schaal- of inkoopvoordelen met zich meebrengen, maar wij laten ook bij deze producten een individuele benadering terugkomen.

Waar mogelijk en nodig kopen wij individueel maatwerk in, waarbij wij gebruik zullen maken van de versoepelde regelgeving over aan- en uitbesteding.

Goede kennis van de klant en een versterkte regierol van de consulent moeten er in 2006 toe bijdragen, dat er flexibeler wordt ingespeeld op de wensen en kansen van de individuele klant.

e. Optimaal benutten reïntegratiebudget

Optimale, en dus flexibele, ondersteuning van de klant, zoals in de vorige doelstelling aangegeven, vraagt een toereikend reïntegratiebudget. Onze klanten hebben recht op ondersteuning bij het vinden van werk. Wij zullen het ons toegekende Werkdeel WWB daarvoor optimaal benutten. Een tweede reden waarom wij dit reïntegratiebudget trachten volledig te besteden is dat bij een eventueel overschot van het Werkdeel in een volgend jaar een lager Werkdeel kan worden toegekend. De optimale benutting van het Werkdeel laat uiteraard onverlet dat wij altijd zullen beoordelen of het geld zinvol wordt ingezet.

5. Instrumenten nieuw beleid

Wij willen nieuw beleid ontwikkelen vanuit de vrijkomende gelden in het werkdeel Wet werk en bijstand (WWB) vanwege minder dienstbetrekkingen Wet Inschakeling Werkzoekenden (Wiw) en Instroom Doorstroombanen (ID banen).

Vanuit het rijk wordt met ingang van 1 januari 2007 de participatiebaan geïntroduceerd, dit houdt in dat de cliënt met behoud van uitkering aan het werk mag gedurende maximaal 2 jaar. Hierop willen wij anticiperen door de invoering van een opstapsubsidiebaan.

a. de Meerkansbaan

In 2006 starten wij met een kortdurende subsidiebaan de Meerkansbaan. Dit houdt in dat een cliënt in plaats van een uitkering een baan wordt aangeboden tegen het wettelijk minimumloon. De cliënt wordt door de consultants vanuit het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) verwezen naar De Meergroep. Voor de uitvoering van deze kortdurende subsidiebanen wordt voor 2006 een bedrag begroot van € 500.125,- inclusief de uitvoeringskosten. Over de invoering van de Meerkansbaan hebben wij de gemeenteraad in januari 2006 geïnformeerd.

b. opstapsubsidiebaan

Om maatwerk te leveren willen wij, voor die situaties waarin de uitstroom naar regulier werk nog niet direct mogelijk is vanuit de doelgroep WWB, of vanuit de werkstage of het Work first project de Meerkansbaan, de opstapsubsidiebaan introduceren.

Bij een opstapsubsidiebaan vindt er dienstverband plaats bij De Meergroep vanuit de doelgroep WWB danwel aansluitend na de werkstage of de Meerkansbaan voor maximaal 32 uur per week tegen het geldende wettelijk minimumloon. Vervolgens wordt de betreffende persoon gedetacheerd bij een werkgever. De maximale duur van deze baan is 1 jaar, waarbij eerst een arbeidsovereenkomst voor een periode van 6 maanden wordt afgesloten. Aan het einde van het eerst halfjaar zal er door middel van een evaluatie bepaald moeten worden of er een verlenging plaats moet vinden van nog een half jaar. Op een bepaald moment in het traject, dit kan zijn aan het begin van het traject of in de loop van het traject, wordt aan de inlener een inleenvergoeding gevraagd. Deze vergoeding is afhankelijk van de situatie van de cliënt. Het is de opzet dat er zoveel mogelijk werkervaring opgedaan kan worden. Het streven blijft om uitstroom naar een reguliere baan te realiseren.

Wij zijn voor de uitvoering van de opstapsubsidiebanen in gesprek met De Meergroep. De Meergroep is bekend met de uitvoering van de voormalige Wiw dienstbetrekkingen en het Work first project de Meerkansbaan. De opstapsubsidiebanen zal op een soortgelijke wijze worden uitgevoerd als de genoemde voormalige Wiw dienstbetrekkingen. Voor de opstapsubsidiebaan hebben wij een bedrag begroot van € 270.000,- voor salariskosten van de deelnemers, inclusief uitvoeringskosten.

Samenvattend:

- werknemer wordt gedetacheerd bij werkgever
- doelgroep: vanuit de WWB, de werkstage en de Meerkansbaan
- dienstverband maximaal 32 uur per week tegen wettelijk minimumloon
- minimaal 6 maanden, de maximale duur is 1 jaar
- inlener betaalt inleenvergoeding afhankelijk van de situatie cliënt
- uitvoering door de De Meergroep

c. loonkostensubsidie voor de opstapwerkervaringsbaan

Met ingang van dit jaar 2006 willen wij voor de verschillende doelgroepen een loonkostensubsidie, in de vorm van een opstapwerkervaringsbaan, realiseren. De loonkostensubsidie voor een opstapwerkervaringsbaan is bedoeld voor personen vanuit de Algemene nabestaandenwet (Anw), de niet – uitkeringsgerechtigden (nug) en de doelgroep vanuit de WWB maar ook aansluitend vanuit de werkstage, de Meerkansbaan of de opstapsubsidiebaan. Er dient sprake te zijn van minimaal een arbeidsovereenkomst over een periode van 6 maanden.

Vanuit het bestaande beleid kan er per jaar loonkostensubsidie worden toegekend van € 4000,- per persoon op basis van een 32 uren werkweek. De Leerling bouwplaats SSPB ontvangt op jaarbasis gemiddeld voor 5 personen subsidie. Deze subsidie is met name bedoeld voor jongeren tot 23 jaar die in de praktijk goed uit de verf komen en minder goed de theorie kunnen volgen. Er wordt maatwerk geleverd door deze jongeren een kans te bieden werkervaring op te doen met een baangarantie.

Wij willen de loonkostensubsidie voor de opstapwerkervaringsbaan met ingang van dit jaar als volgt toekennen:

- Voor personen tot 23 jaar een bedrag van € 4.000,- op jaarbasis van minimaal een 32 uren werkweek. Is er een kortere werkweek dan wordt de subsidie naar rato verstrekt.
- Voor personen van 23 jaar en ouder een bedrag van 7.000,- op jaarbasis van minimaal een 32 uren werkweek. Is er een kortere werkweek dan wordt de subsidie naar rato verstrekt.

Vanuit de leeftijdsgroep zijn de bedragen bij benadering gericht op de helft van het wettelijk minimumloon.

Voor 2006 willen wij in totaal € 150.000,- begroten voor een loonkostensubsidie van een opstapwerkervaringsbaan.

Samenvattend:

- subsidie aan de werkgever
- doelgroep: vanuit de WWB danwel aansluitend bij werkstage, de Meerkansbaan of de opstapsubsidiebaan en de Anw / nug.
- vooraf is de haalbaarheid van reguliere uitstroom duidelijk zodat de betreffende persoon onafhankelijk blijft van een uitkering, van de werkgever wordt een intentieverklaring gevraagd.
- werkgever sluit arbeidsovereenkomst af met cliënt voor minimaal 6 maanden
- werkgever kan subsidie aanvragen voor personen tot 23 jaar voor een bedrag van € 4.000,- op jaarbasis op basis een 32 uren werkweek. Is er een kortere werkweek dan wordt de subsidie naar rato verstrekt.
- werkgever kan subsidie aanvragen voor personen ouder dan 23 jaar voor een bedrag van € 7.000,- op jaarbasis op basis een 32 uren werkweek. Is er een kortere werkweek dan wordt de subsidie naar rato verstrekt.
- per kwartaal achteraf kan de werkgever de subsidie declareren bij de gemeente
- subsidieverstrekking is maximaal 1 jaar

d. budget consulenten

Het is vanaf 2006 niet meer verplicht om op grond van de wet Structuur en Uitvoering Werk en Inkomen (Suwi) een aanbesteding voor reïntegratietrajecten te realiseren. Wij mogen de taken begeleiding bij reïntegratie nu ook zelf uitvoeren.

Wij willen met ingang van 2006 de consulenten Publiekszaken vanuit het werkdeel WWB een budget toekennen waarmee zij zelf trajecten kunnen inkopen bij verschillende reïntegratiebedrijven voor een individuele client. Deze cliënt wordt volledig door de consulent zelf begeleid. Ook de scholingskosten kunnen uit dit budget betaald worden.

Gemeente Beverwijk

Als uitgangspunt stellen wij een traject op een gemiddelde prijs van € 5000,--. Wij gaan uit van 50 trajecten voor bijvoorbeeld een training en / of een scholing. Per saldo komen wij dus op een begroting van € 250.000,-- voor 2006.

De consulent die de beschikking krijgt over een budget houdt op een simpele doch praktische wijze de uitgaven bij per individuele cliënt in een excelbestand. Op grond hiervan kan de gemeente zelf de reïntegratietrajecten al dan niet in samenwerking met een scholinginstelling of een reïntegratiebedrijf uitvoeren.

Dit maakt het mogelijk om met meerdere reïntegratiebedrijven samen te werken, waarbij gekeken wordt naar de mogelijkheden van de individuele cliënt, waardoor er meer maatwerk geleverd kan worden door de consulenten.

6. Premiebeleid

De WWB biedt de mogelijkheid om een éénmalige premie per kalenderjaar toe te kennen 'met het oog op het bevorderen van positief gedrag gericht op uitstroom naar betaalde arbeid'. Dit bedrag is voor 2006 gesteld op € 2054,-- en wordt jaarlijks door het rijk vastgesteld ex artikel 31 WWB.

Een uitstroompremie kan een goede rol vervullen als sluitstuk van een traject. Een dergelijke premie zou verstrekt kunnen worden nadat de betrokkene zes maanden regulier aan de slag is. Met een dergelijke stimuleringspremie wordt tevens iets gedaan om de negatieve gevolgen van de armoedeval bij werkaanvaarding.

In 2004 heeft de gemeenteraad aangegeven tijdens de behandeling van de kadernota WWB een dergelijke uitstroompremie niet alleen te willen verstrekken aan moeilijk te bemiddelen mensen, maar ook aan mensen met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt. Dit met name om te voorkomen dat mensen afglijden en de afstand door tijdverloop toeneemt. Dit beleid willen wij ook voor 2006 voortzetten.

De economische omstandigheden hebben het voor de klant de afgelopen jaren niet makkelijker gemaakt om (snel) een reguliere baan te vinden en te behouden. In 2004 is het budget uitstroompremie verhoogd van € 85.000,-- naar € 105.760,--. In 2005 is ondanks de toen nog mindere economische situatie een bedrag van bijna € 50.000,-- betaalbaar gesteld inzake een premie. Wij stellen voor het budget van € 105.760,-- voor 2006 en ook de in 2004 vastgestelde premies te handhaven. Alleen de onkostenvergoeding kan worden aangepast aan de voor nu geldende fiscale regels alsmede de wettelijke indexering.

Zowel voor de klant als voor de gemeente, die volledig budgetverantwoordelijk is, is snelle uitstroom naar betaald werk echter van groot belang. Zoals eerder in deze notitie is aangegeven zijn wij met ingang van 2006 gestart met de Meerkansbaan. Wij stellen voor bij uitstroom uit de Meerkansbaan naar arbeid in dienstbetrekking ook de uitstroompremie toe te kennen als ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan. De uitstroompremie is eveneens van toepassing als een persoon uitstroomt naar de opstapsubsidiebaan, als ook aan de overige voorwaarden wordt voldaan.

Uitstroompremie

Wij stellen voor de uitstroompremie als volgt vast te stellen:

- a. Bij duurzame uitstroom naar arbeid in dienstbetrekking waarmee volledig in het eigen onderhoud kan worden voorzien vanuit de uitkeringssituatie danwel de Meerkansbaan, wordt éénmalig een (defiscale) premie toegekend van € 500,- aan een ieder die korter dan een jaar een bijstandsuitkering heeft ontvangen.
Aan mensen die uitstromen na een periode langer dan een jaar bijstand, wordt de premie vastgesteld op € 1500,-- bij duurzame uitstroom. Voor éénuoudergezinnen en echtparen bedraagt de premie € 2054,-- na uitstroom na langer dan een jaar een WWB uitkering te hebben ontvangen.
- b. De uitbetaling van de premie kan eerst plaatsvinden als een dienstverband ten minste zes maanden heeft geduurd.
- c. De premie dient schriftelijk door de client te worden aangevraagd. Daarbij dienen zowel de arbeidsovereenkomst als loonstroken als bewijsstukken te worden overgelegd, waaruit blijkt dat de betrokken persoon daadwerkelijk arbeid heeft verricht en daardoor uitkeringsonafhankelijk is.

- d. Om het belang van gedeeltelijke werkaanvaarding te onderstrepen, wordt een soortgelijke premie verstrekt aan degene die vanuit een uitkeringssituatie **deeltijdarbeid van tenminste acht uur per week** aanvaardt. De premies bedragen bij het aanvaarden van parttime arbeid van:
- 8 tot 12 uur per week € 500,-- per jaar, uit te betalen na een half jaar.
 - 12 tot 16 uur per week € 750,-- per jaar, uit te betalen na een half jaar.
 - Minimaal 16 uur per week met een aanvullende bijstandsuitkering € 1000,-- per jaar, uit te betalen na een halfjaar.

Van belang is dat de uitkeringsgerechtigde alleen recht heeft op een premie deeltijdarbeid als hij/zij geen recht kan doen gelden op de wettelijke vrijlating van inkomsten uit deeltijdarbeid, zoals omschreven in artikel 31, tweede lid onder o, van de WWB.

Activiteitenpremie

Uitkeringsgerechtigden met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt kunnen activiteiten gaan verrichten die noodzakelijk worden geacht uit een oogpunt van maatschappelijke activering. Gedurende maximaal twee jaar kan aan deze cliënt een activiteitenpremie worden toegekend.

De premie bedraagt:

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

De bedragen gelden indien de activiteiten het gehele jaar zijn verricht en worden naar rato lager vastgesteld indien deze een kortere periode betreffen.

Voorwaarde is dat minimaal één jaar ononderbroken een uitkering op basis van de WWB, IOAW of IOAZ is ontvangen. De premie wordt op aanvraag verstrekt. De noodzaak moet worden onderbouwd via een rapportage door de klantmanager. De premie wordt éénmalig aan het einde van het kalenderjaar verstrekt.

Onkostenvergoeding.

Met ingang van 2006 is het ingevolge de fiscale regelgeving toegestaan dat een belanghebbende € 63,60,-- per maand aan onkostenvergoeding ontvangt zonder dat dit gezien wordt als inkomen. Per jaar is deze onkostenvergoeding gemaximeerd op een bedrag van € 764,--.

In de regel zal de organisatie waar belanghebbende activiteiten verricht de onkostenvergoeding voor zijn/haar rekening nemen. Tot een bedrag van € 63,60,-- per maand zal deze niet op de uitkering worden gekort. Het bedrag van € 63,60,-- per maand kan worden verhoogd indien de onkosten aantoonbaar hoger zijn (bonnetjes, vervoersbewijzen).

Ingeval de organisatie waar de belanghebbende activiteiten verricht géén onkostenvergoeding verstrekt, kan de gemeente de onkosten vergoeden op basis van de werkelijke kosten. Het geheel dient wel plaats te vinden als onderdeel van het eerder genoemde trajectplan.