

Beleidsregels van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Westerwolde houdende regels omtrent re-integratie (Beleidsregels re-integratie & tegenprestatie Westerwolde 2020)

Het college van burgemeester en wethouders van Westerwolde,
overwegende,

gelet op de artikelen 7 en 9 tot en met 10f van de Participatiewet,
gelet op de Re-integratieverordening gemeente Westerwolde 2018,

besluit vast te stellen de volgende:

Beleidsregels re-integratie en tegenprestatie gemeente Westerwolde 2020.

1. Welke taak heeft de gemeente Westerwolde?

Op grond van de Participatiewet heeft de gemeente de verantwoordelijkheid om werkzoekende burgers te ondersteunen bij het (her)vinden van betaald werk.

In beginsel geldt vanuit de Participatiewet voor elke belanghebbende van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd, die algemene bijstand ontvangt, de verplichting om alles in het werk te stellen om zijn bijstandsafhankelijkheid op te heffen. Dit betekent dat belanghebbende vanaf de dag van melding verplicht is om:

- naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, te aanvaarden en te behouden (arbeidsplicht, artikel 9 lid 1 onderdeel a Participatiewet);
- gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling (reïntegratieplicht, artikel 9 lid 1 onderdeel b Participatiewet);
- mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling (reïntegratieplicht, artikel 9 lid 1 onderdeel b Participatiewet);
- mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak (reïntegratieplicht, artikel 9 lid 1 onderdeel b Participatiewet);
- naar vermogen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten naast of in aanvulling op reguliere arbeid (tegenprestatie naar vermogen, artikel 9 lid 1 onderdeel c Participatiewet).

Artikel 9 lid 1 Participatiewet volstaat met een algemene omschrijving van de plicht tot arbeidsinschakeling. De reden hiervoor is het uitgangspunt van de Participatiewet: een individuele, op de persoonlijke omstandigheden toegesneden benadering. De concrete invulling van de plicht tot arbeidsinschakeling wordt door het college zoveel mogelijk afgestemd op het individu en in de beschikking gespecificeerd. Voorliggende beleidsregels omschrijven op welke wijze de gemeente hieraan invulling geeft.

1.1. Wat is onze doelgroep?

De Participatiewet bepaalt voor welke personen een gemeente een verantwoordelijkheid heeft. Dit is bepaald in artikel 7. Bij de aanvraag van een uitkering wordt bepaald welke afstand een aanvrager tot de arbeidsmarkt heeft, dit bepalen wij aan de hand van de Participatieladder. De uitvoering van de re-integratietaken voor trede 3 en hoger hebben wij overgeheveld aan Afeer. Voor trede 1 en 2 voeren wij deze zelf uit. Meer informatie over de Participatieladder en onze uitvoering volgt hierna.

Nuggers

Ook zogenaamde 'nuggers' (niet uitkeringsgerechtigden) vallen onder onze doelgroep en zullen dus worden ondersteund bij hun re-integratie op de arbeidsmarkt. Het gaat om inwoners die bij UWV staan ingeschreven als werkloos en werkzoekend, die nog niet de AOW-leeftijd hebben bereikt en voor wie geen andere instantie de re-integratie moet verzorgen. Ook gaat het bijvoorbeeld om inwoners met een Anw-uitkering.

2. Re-integratie middels de 1-2-3-methode

2.1. Kernwaarden van de 1-2-3-methode

De basis beginselen van de 1-2-3-methode vindt zich in een aantal kernwaarden:

“Iedereen doet mee”

Iedereen die een uitkering ontvangt, zal zich maximaal moeten inspannen om te re-integreren c.q. zijn/haar perspectief op werk te verbeteren. Arbeidstraining is daarbij noodzakelijk, of het nou plaatsvindt in het kader van een stage, het opdoen van werkervaring, het voorkomen van lacunes in een cv of sociale activering. Arbeidstraining tijdens de uitkeringsperiode vergroot de inpasbaarheid in het arbeidsproces en voorkomt sociaal isolement. Uitgangspunt: iedereen aan de slag, tenzij bepaalde beperkingen zich daar gedeeltelijk of volledig tegen verzetten. Mensen die niet in staat zijn om arbeid te verrichten, kunnen op een andere manier meedoen. De nadruk ligt bij deze groep burgers op het bevorderen van maatschappelijk actieve deelname en het voorkomen van sociale uitsluiting. We denken in kansen en niet in belemmeringen!

“Snelheid en intensiviteit”

Eén van de belangrijkste uitgangspunten is beperking van onnodig tijdverlies door bureaucratie. Dit uitgangspunt komt onder meer tot uiting in de snelle intake en start van het traject en de snelle inzet van diagnose-instrumenten. Met andere woorden: kandidaten worden binnen afzienbare tijd naar werk of activering bemiddeld. Iedere klant heeft tijdens de trajectbegeleiding regelmatig een gesprek met de werkcoach of trajectbegeleider. Uitgangspunten hiervan zijn “Ken je klant en heb hem/haar volledig in beeld”.

“Eigen initiatief”

De rol van de gemeente is die van ondersteuner. Het vinden en behouden van een reguliere baan is primair de verantwoordelijkheid van de werkzoekende. Afhankelijk van de behoeften van de individuele klant kan de ondersteuning door de gemeente minder vergaand zijn (ondersteuning bij sollicitaties) of juist uiterst vergaand zijn (bemiddeling, het vinden van een baan).

“Werk boven inkomen”

De kandidaat zal maximaal worden geprikkeld om uit te stromen naar regulier werk. Deze prikkels zijn onder meer:

- a. een streng sanctiebeleid: iedere weigering c.q. wanprestatie van de klant zal worden bestraft met een verlaging (afstemming) die kan oplopen tot 100% van de bijstand. De duur en hoogte van deze afstemming wordt bepaald aan de hand van artikel 18, vierde lid, van de Participatiewet en de afstemmingverordening van de gemeente.
- b. een strikte toepassing van het begrip algemeen geaccepteerde arbeid. Dit betekent dat een klant alle arbeid moet verkrijgen, aanvaarden en behouden, behalve arbeid die in strijd is met de wet of de goede zeden. De klant zal zich tevreden moeten stellen met alle arbeid die voorhanden is, waarbij de maximale reisduur is gesteld op 3 uur reizen per dag, tevens moet de klant bereid zijn om te verhuizen.

2.2. Algemeen geaccepteerde arbeid

Alle algemeen geaccepteerde arbeid moet worden verkregen, aanvaard en behouden, zie artikel 9 van de Participatiewet. Het college van B&W, bepaalt in eerste instantie de reikwijdte van dit begrip en de toepassing van de criteria in individuele situaties. Bij deze beoordeling kunnen gewetensbezwaren (bijvoorbeeld uit geloofsovertuiging) een rol spelen, maar dan alleen als onderdeel van een complex van afwegingen, waarbij tevens gekeken wordt naar bijkomende omstandigheden, zoals de inspanningen die betrokkene heeft gedaan om werkloosheid te vermijden of een andere baan te vinden. Ook zal over het algemeen bekeken worden hoeveel mogelijkheden iemand heeft om op korte termijn een andere, algemeen geaccepteerde baan te vinden. Met andere woorden, “het werkloosheidsrisico” vormt een belangrijk criterium. Een beroep op gewetensbezwaren kan alleen, wanneer deze een zodanig conflict met de te verrichten arbeid oplevert, dat die arbeid in het geheel niet meer verricht kan worden. De werkzoekende dient verder de kledingkeuze en persoonlijke verzorging dusdanig aan te passen dat deze het verkrijgen, aanvaarden en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid niet in de weg staat. De werkzoekende dient algemeen geaccepteerde arbeid binnen een totale reisafstand van 3 uur heen- en terugreis per dag te accepteren. Ook dient een werkzoekende te verhuizen als hierdoor algemeen geaccepteerde arbeid kan worden verkregen. Waar het in de kern om gaat is dat iemand de financiële gevolgen van de eigen keuzes niet mag afwentelen op de maatschappij door afhankelijk te blijven van een uitkering wanneer betaald werk voorhanden is.

3. Hoe werkt het?

3.1. Doelstelling

Alle doelgroepen worden op dezelfde werkwijze gediagnosticeerd, getraind en begeleid door een integraal team van medewerkers, waarbij het uitgangspunt maatwerk is.

We willen:

- Bevorderen van duurzame arbeidsinschakeling
- Een actieve deelname aan een leer- en arbeidsproces

- Een daling van het aantal uitkeringsgerechtigden.

Dit doen we door:

- Een actief programma bij de start van het traject
- Een aanbod van voldoende werk- en activeringsplekken.

3.2. De Participatieladder

Aan de hand van de participatieladder wordt bij aanvraag van een uitkering bepaald op welke trede een uitkeringsgerechtigde geplaatst wordt. De participatieladder is een landelijk meetinstrument om weer te geven in hoeverre een persoon op enig moment participeert in de samenleving. Wij hanteren het principe trede 3, tenzij.



De zes niveaus

- niveau 6 betaald werk**
betaald werk zonder ondersteuning (bijvoorbeeld: baan met arbeidscontract, zzp'er, ondernemer)
- niveau 5 betaald werk met ondersteuning**
betaald werk met ondersteuning (bijvoorbeeld: werk met aanvullende uitkering van gemeente of UWV, werk met externe begeleiding, werk en tegelijk een inburgeringscursus)
- niveau 4 onbetaald werk**
onbetaald werk (bijvoorbeeld: werk met behoud van uitkering, stage, vrijwilligerswerk)
- niveau 3 deelname aan georganiseerde activiteiten**
deelname aan georganiseerde activiteiten (bijvoorbeeld: cursus of opleiding, actief verenigingslid)
- niveau 2 sociale contacten buitenshuis**
sociale contacten buitenshuis (bijvoorbeeld: bezoeken van burens en vrienden, incidenteel deelnemen aan activiteiten)
- niveau 1 geïsoleerd levend**
geïsoleerd levend (bijvoorbeeld: vereenzaamd, alleen internetcontacten)

Pas wanneer objectief kan worden aangetoond dat de belanghebbende niet kan werken zal bepaling op een lagere trede aan de orde zijn. Dit zal veelal gecombineerd worden met een ontheffing.

3.3. Trede 3 en hoger

Met ingang van 1 februari 2019 zijn de taken betreffende de re-integratie van bijstandsccliënten die geplaatst zijn op de tredes 3 en hoger van de Participatieladder overgeheveld naar Afeer. De gemeente besluit welke cliënten dit betreffen.

Voor de uitvoering van deze taken zijn prestatieafspraken vastgelegd tussen de gemeente Westerwolde en Afeer. De werkzoekenden worden binnen Afeer op dezelfde werkwijze gediagnosticeerd, getraind en begeleid, ongeacht de gemeente van herkomst. Het uitgangspunt is maatwerk. Dat betekent dan ook dat niet iedereen automatisch hetzelfde traject gaat doorlopen, sterker nog, op deze manier wordt op maat uitvoering gegeven aan de lokale politieke wensen. Binnen de prestatieafspraken is vastgelegd dat de beginselen van de 1-2-3-methode, - snelheid, intensief en iedereen doet mee -, gewaarborgd blijven binnen de werkwijzen van Afeer.

Bij plaatsing op trede 3 of hoger wordt de cliënt aangemeld bij Afeer. Het traject van Afeer start met een voorlichting. Deze voorlichting vindt op vaste dagen plaats. Om te voorkomen dat onze cliënten thuis moeten wachten op de start van het traject bij Afeer worden ze aangemeld bij het Werklab Westerwolde om activiteiten te verrichten dan wel actief te zijn op de trajecten bij de buitendienst.

3.4. Trede 1 en 2

Nadat uit de intake naar voren is gekomen dat wij te maken hebben met een cliënt op trede 2 van de Participatieladder, zal deze werkcoach in een gesprek met de cliënt een plan van aanpak opstellen. In dit plan van aanpak zal aandacht worden besteed aan de individuele situatie van de betreffende cliënt en zal bekeken worden welke vorm van activering het meest passend is. Hierbij heeft de werkcoach de keuze uit diverse activiteiten binnen de buitendienst maar ook activiteiten in het kader van vrijwilligerswerk, of de tegenprestatie naar vermogen. Doelstelling van activering is om de cliënten de kans te bieden zich verder te ontwikkelen op de participatieladder en uiteindelijk weer zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien.

Cliënten op trede 2 hebben vaak te maken met problematiek waardoor re-integratie naar werk (nog) niet tot de mogelijkheden behoort. Deze problematiek dient eerst geadresseerd te worden, maar daarnaast is het belangrijk om de cliënten structuur en dagritme te geven, hiertoe dient de activering.

De werkcoach voert samen met de cliënt het traject uit, bewaakt de met de cliënt gemaakte afspraken en stuurt waar nodig bij. Uitgangspunt bij de begeleiding en coaching zal het motto "Ken je cliënt" zijn. Persoonlijk contact en inzicht in motivatie, capaciteit en het netwerk van de cliënt zijn noodzakelijk om de cliënt optimaal te kunnen coachen. Nauwe samenwerking tussen de verschillende partijen waar de cliënt mee te maken heeft, is dan ook absolute noodzaak. Dit vraagt van de werkcoach een sterke regiefunctie, een hoge mate van flexibiliteit, een pro-actieve houding, handelen volgens het principe "afspraak is afspraak" en een nauwkeurige vastlegging van contactmoment en gespreksverslagen in het logboek van de cliënt. Elke 6 maanden zal het plan van aanpak geëvalueerd en waar nodig bijgesteld worden, zodat de cliënten zich altijd blijven ontwikkelen. Bij een stap richting trede 3 van de Participatieladder zal overheveling naar Afeer plaatsvinden.

4. Praktische zaken

Bij het re-integratieproces staan de werkcoach/trajectbegeleider en de klant verschillende instrumenten ter beschikking. De werkcoach kan, in het kader van 'afspraak is afspraak' en het maatwerk-principe bepaalde instrumenten inzetten. Denk hierbij aan een arbo-arts of een verzuimcontroleur, maar ook ondersteunende instrumenten zoals de financiering van reiskosten, kleding en persoonlijke verzorging of een computer, maar ook instrumenten in het kader van advisering en hulpverlening bij financiële problemen, psychologische of psychiatrische hulpverlening, verslavingszorg of gezinscoaching.

4.1. Sociaal medisch advies, arbo-arts of verzuimcontroleur

De werkcoach heeft de beschikking om – in geval van vermeende lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen – aanvullende diagnose-instrumenten in te zetten, zoals sociaal-medisch, arbeidskundig of psychologisch onderzoek. Ieder van deze onderzoeken heeft ten doel beperkingen te signaleren, alsmede de resterende belastbaarheid en daarbij behorende beroepen. Tevens kan door de werkcoach een verzuimcontroleur worden ingezet.

4.2. Scholing

Scholing kan deel uitmaken van het re-integratietraject indien de gemeente van mening is dat de scholing bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. Scholing is geen recht waar de klant zich op kan beroepen. In principe worden alleen vakgerichte scholingen ingezet zoals VCA, heftruckcertificaat, etc. indien dit aansluit bij het kunnen laten werken van de werkzoekende. De kosten van reguliere scholing als Bol en Bbl dient de klant zelf te voldoen om rechtsongelijkheid met medestudenten te voorkomen die geen vergoeding van de gemeente kunnen krijgen. Alleen als dit tot onbillijkheden van overwegende aard zou leiden kan het college hiervan afwijken. De inkoop van scholing zal steeds door de werkcoach worden gemotiveerd en is uitsluitend mogelijk indien en voor zover een relatie bestaat met reële beroepskansen na afronding. Financiering van de scholing en toestemming voor de kandidaten om scholing te starten met behoud van uitkering, vindt alleen dan plaats, indien er geen beroep kan worden gedaan op een voorliggende voorziening zoals bijvoorbeeld studiefinanciering. Daarnaast wordt ingezet op het stimuleren van duurzame uitstroom door het in kaart brengen van de vervangingsvraag en opleidingsbehoeften bij werkgevers door de werkcoaches/ accountmanagers en dit te koppelen aan de werkzoekenden. Door werkzoekenden die werken met behoud van uitkering op te leiden naar de vraag van werkgevers, is de kans op duurzame arbeid groter. De kans van terugval op de bijstand is kleiner.

4.3. Vergoedingen

Vervoerskosten:

Alleen de kosten die worden gemaakt in het kader van re-integratie worden vergoed. Hierbij wordt een grens van 10 kilometer gehanteerd. Reiskosten voor reizen binnen de 10 kilometer enkele reis worden niet vergoed. De vergoeding bedraagt de werkelijke kosten van het Openbaar Vervoer (2de klas) of, mits met eigen vervoer wordt gereisd, € 0,19 euro per kilometer (op basis van Anwb routeplanner, kortste route) en kan achteraf, met onderbouwing (betalingsbewijs etc.) bij de gemeente worden gedeclareerd.

De klant is zelf verantwoordelijk voor het indienen van de reiskostendeclaraties. Reiskostendeclaraties voor reizen ouder dan twee maanden op de datum van indiening worden niet vergoed.

Er bestaat geen recht op vergoeding voor het bezoek aan het UWV werkbedrijf. Reiskosten naar sollicitatiegesprekken bij reguliere werkgevers worden ook niet vergoed, deze kosten worden geacht te vallen onder de noodzakelijke kosten van het bestaan, bovendien kan de klant zich hiertoe richten tot de reguliere werkgever of het UWV.

Aan kandidaten die in het kader van re-integratie grote afstanden moeten reizen dan wel de reisafstand niet of onvoldoende adequaat met het openbaar vervoer kunnen afleggen en over onvoldoende middelen beschikken om daar zelf adequaat in te voorzien, kan een scooter of een fiets in bruikleen worden verstrekt.

Kleding en persoonlijke verzorging:

Aan kandidaten die in het kader van re-integratie kleding en persoonlijke verzorging nodig hebben ten behoeve van sollicitatie-activiteiten, een stage of anderszins en over onvoldoende middelen beschikken om daar zelf adequaat in te voorzien, kan representatieve kleding en voorzieningen in het kader van persoonlijke verzorging worden verstrekt. Dit ter beoordeling van de werkcoach.

Computer:

Aan kandidaten die niet of in beperkte mate met een computer overweg kunnen en daardoor bij het vinden van een reguliere baan of andere vormen van maatschappelijke participatie in een achterstandspositie verkeren, kan computer- onderwijs worden gegeven.

Advisering en hulpverlening bij financiële problemen:

Aan kandidaten met beginnende of gevorderde schuldenproblematiek wordt coaching van hun bestedingspatroon, hulpverlening bij schuldsanering en/of budgetcursus aangeboden met als doel: een financieel gezonde huishouding. Dit is zowel preventief als regressief gericht.

Flankerende dienstverlening:

In een traject kan het voorkomen dat bepaalde beperkingen de start of voortzetting van een traject onmogelijk maken. Het kan dan gaan om bijvoorbeeld verslaving, psychische problemen etc. De gemeente kan in deze gevallen – buiten de bestaande kanalen – experts inschakelen die deze problemen samen met de klant gaan oplossen. Het gaat daarbij onder meer om:

- Psychologische of psychiatrische hulpverlening
- Verslavingszorg
- Gezinscoaching

4.4. Taaleis

De Wet taaleis is in regionaal verband opgepakt en de uitvoering is vastgelegd in de 'Beleidsregels Wet Taaleis gemeente Westerwolde'.

4.5. Ontheffing arbeidsverplichtingen

Volledige ontheffing is in principe niet mogelijk:

Volledige ontheffing van alle verplichtingen op grond van artikel 9 lid 1 sub a, b en c Participatiewet is alleen mogelijk indien iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Werk werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). Met het oog op het duurzame karakter van de arbeidsongeschiktheid kan het hier een permanente ontheffing ex. art. 9 lid 5 Participatiewet betreffen. Deze permanente ontheffing zal middels een beschikking aan de klant kenbaar worden gemaakt.

Gedeeltelijke ontheffing:

Zoals in de vorige alinea uiteengezet is in beginsel volledige ontheffing van alle verplichtingen van art. 9 lid 1 Participatiewet niet mogelijk. Een gedeeltelijke ontheffing van de verplichtingen is wel mogelijk op grond van artikel 9 Participatiewet, lid 2. De gedeeltelijke ontheffing zal middels een beschikking aan de klant kenbaar worden gemaakt. De gedeeltelijke ontheffing is altijd voor bepaalde tijd. In beginsel nooit langer dan twee jaar. Voor mensen met een gedeeltelijke vrijstelling blijft altijd de re-integratieplicht bestaan. Hieronder valt onder andere sociale activering, een tegenprestatie naar vermogen en de plicht om mee te werken aan een onderzoek naar arbeidsinschakeling. Hoofdstuk 3 gaat nader in de tegenprestatie naar vermogen.

5. Eurobanen

In het kader van artikel 12 en 12A Wet stimuleren arbeidsparticipatie (STAP) wordt het instrument premie in het kader van een Participatieplaats ingezet in combinatie met 'euro-banen'. Euro-banen zijn gecreëerde alternatieve werkplekken bij werkgevers waar bijstandsgerechtigden met behoud van uitkering aan het werk gaan. De werkgever betaalt in dat geval een bijdrage in de kosten van re-integratie in de vorm van een inleenvergoeding. Bij een 3 eurobaan is de inleenvergoeding die de werkgever betaalt 3 euro per uur, bij een 5 eurobaan 5 euro per uur, etc. De hoogte van de eurobaan is een zaak tussen de werkcoach/accountmanager en de werkgever en heeft tot doel om de werkgevers zoveel

mogelijk bij te laten dragen in de kosten van re-integratie, omdat de werkgevers uiteindelijk ook belang hebben bij goed personeel. Als het werken met behoud van uitkering gedurende minimaal zes maanden naar behoren wordt vervuld, wordt aan de klant een premie uitgekeerd van maximaal het bedrag dat in de re-integratieverordening artikel 8 is opgenomen. Indien de bijstandsgerechtigde met behoud van uitkering aan het werk gaat in een zogeheten eurobaan wordt dit gezien als participatieplaats op grond van de wet.

Voorwaarden premie

Naast hetgeen in artikel 8 van de re-integratieverordening is gesteld, zijn de volgende beleidsregels van toepassing:

- de klant doet een verzoek om uitbetaling van de premie aan de werkcoach;
- de premie wordt alleen uitgekeerd indien er een getekende overeenkomst aanwezig is met een werkgever waarin het werken met behoud van uitkering in verband met een eurobaan is vastgelegd;
- alleen de uren die door de werkcoach geregistreerd en door de betreffende werkgever akkoord bevonden zijn én in het kader van werken met behoud van uitkering zijn gewerkt, tellen mee voor de premie;
- de premie kan tot maximaal 1 jaar na afloop van de gewerkte periode worden aangevraagd;
- de klant moet voldoende hebben meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling;
- indien de klant in de zes maanden een afstemming heeft opgelegd gekregen vanwege verwijtbaar gedrag inzake re-integratie, dan bestaat er geen recht op een premie;
- de klant moet zich zes maanden onafgebroken hebben ingezet bij de inleenplek;
- indien de klant binnen zes maanden is uitgestroomd naar substantieel betaald werk en de klant dit betaalde werk heeft weten te behouden nadat de zes maanden zijn verstreken, dan wordt de opgebouwde premie verhoogd naar 300 euro en alsnog uitbetaald aan de klant.

6. Tegenprestatie naar vermogen

In artikel 9, lid 1 sub c van de Participatiewet (Pw) en artikel 37, lid 1 onder f loaw respectievelijk loaz is de wettelijke basis vastgelegd voor de tegenprestatie die iedere bijstandsgerechtigde verplicht is te leveren. Deze plicht tot tegenprestatie geldt ook voor de Wsw en Wajong geïndiceerden. Dit artikel is een nadere uitwerking van de 'Verordening tegenprestatie Participatiewet gemeente Westerwolde'.

Doelstelling

Mensen die een bijstandsuitkering ontvangen hebben de plicht om daarvoor naar vermogen bepaalde onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten te verrichten. De werkzaamheden worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid c.q. re-integratie activiteiten en mogen niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Dit wordt de plicht tot het leveren van een tegenprestatie naar vermogen genoemd. Het doel van de verplichting is om een tegenprestatie te verlangen voor het beroep op de solidariteit van de samenleving.

De werkzaamheden die de gemeente oplegt voldoen aan de volgende eisen:

1. onbeloond;
2. maatschappelijk nuttig;
3. geen belemmering voor het accepteren van werk of re-integratie;
4. beperkt in omvang en tijdsduur;
5. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid;
6. leiden niet tot verdringing op de arbeidsmarkt;
7. de bijstandsgerechtigde moet in staat zijn ze te verrichten;
8. de bijstandsgerechtigde is verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid en aansprakelijkheid.

6.1. Samenloop met arbeidsplicht en re-integratie

De plicht tot het leveren van een tegenprestatie staat in principe los van de arbeidsplicht en het re-integratietraject. Het is niet bedoeld als re-integratie-instrument, maar als aanvulling.

6.2. Opleggen verplichting

De bijstandsgerechtigde heeft het recht om met een goed onderbouwd voorstel te komen hoe hij of zij de tegenprestatie in zou willen vullen. De gemeente bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de beschikbare onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten, aard, duur en omvang van de tegenprestatie en legt dit vast in een beschikking.

6.3. Algemene beginselen van behoorlijk bestuur

Bij het opleggen van de verplichting tot het leveren van een tegenprestatie hanteert de gemeente de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Dit betekent dat de gemeente zal:

1. Onderzoeken of de bijstandsgerechtigde in staat is om de werkzaamheden te verrichten (zorgvuldige voorbereiding). De werkcoach zal indien nodig (medisch) advies moeten inwinnen bij derden. Het gaat immers om een tegenprestatie *naar vermogen*.
2. Aannemelijk maken in de beschikking dat de werkzaamheden voldoen aan de daaraan gestelde eisen (motiveringsplicht).
3. De plicht niet zo maar aan iemand opleggen (verbod van willekeur). Om die reden geldt de plicht tot tegenprestatie voor alle bijstandsgerechtigden.
4. In vergelijkbare gevallen dezelfde soort verplichting tot het leveren van een tegenprestatie opleggen (gelijkheidsbeginsel).
5. De verplichting niet opleggen met een ander doel dan het verlangen van een tegenprestatie voor de bijstand (verbod van détournement de pouvoir). De gemeente zal de verplichting dus niet opleggen om iemand te straffen.

6.4. Verzekering en aansprakelijkheid

De partij waar de tegenprestatie wordt verricht, zorgt dat de bijstandsgerechtigde tijdens het verrichten van de werkzaamheden verzekerd is. Het gaat daarbij om het afdekken van de risico's van arbeidsongeschiktheid en aansprakelijkheid. De gemeente is niet aansprakelijk als het werk leidt tot arbeidsongeschiktheid van de bijstandsgerechtigde of tot schade bij derden. De gemeente is niet aansprakelijk voor een vergoeding of loon voor de verrichte tegenprestatie als de bijstand achteraf wordt teruggevorderd over een periode waarin de verplichting tot tegenprestatie is opgelegd. Bij de aanvraag voor een bijstandsuitkering dient de bijstandsgerechtigde zich te realiseren dat aan de aanvraag het verrichten van een tegenprestatie is gekoppeld ook al blijkt de aanvraag niet tot een bijstandsuitkering te leiden of dat de bijstandsuitkering om wat voor reden dan ook later wordt teruggevorderd. De tegenprestatie kan in geen enkel opzicht gezien worden als het verrichten van reguliere betaalde werkzaamheden, waardoor de gemeente niet aansprakelijk gesteld kan worden voor loon of een vergoeding.

6.5. Combinatie met zorg voor gezinslid met AWBZ-indicatie

De gemeente zal bij het opleggen van de verplichting tot tegenprestatie aan iemand die een gezinslid met een AWBZ-indicatie verzorgt, nagaan of die zorg te combineren is met de tegenprestatie. Daarbij is niet relevant of de gemeente het gezinslid met AWBZ-indicatie voor de Pw als alleenstaande of gezinslid beschouwt.

6.6. Aanvullende regels

De werkcoach/accountmanager kan aanvullende regels stellen ten aanzien van het opleggen van de verplichting tot het leveren van een tegenprestatie naar vermogen.

6.7. Gevolgen niet nakomen verplichting

Als een bijstandsgerechtigde de opgelegde verplichting tot het leveren van een tegenprestatie niet nakomt, kan de gemeente de bijstandsuitkering tijdelijk verlagen conform de afstemmingsverordening Pw, IOAW en IOAZ.

6.8. Verschil met participatieplaats

De relatie tussen de tegenprestatie en de participatieplaats is dat het gaat om twee verschillende instrumenten die gemeenten tot hun beschikking hebben. Beide instrumenten richten zich op het verrichten van werkzaamheden met behoud van uitkering waarbij het karakter van de werkzaamheden additioneel is. Beide instrumenten zijn ook duidelijk van elkaar te onderscheiden. De werkzaamheden op een participatieplaats dienen primair nuttig te zijn voor de ontwikkeling van betrokkene richting de arbeidsmarkt. De werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie worden daarentegen verricht, omdat van de uitkeringsgerechtigden een tegenprestatie wordt verwacht voor de uitkering die nuttig is voor de samenleving. In het verlengde hiervan is aan de tegenprestatie geen scholing of een opleiding gekoppeld. Dit instrument is immers niet bedoeld als re-integratie instrument. Verder zal het leveren van een tegenprestatie vaak werkzaamheden van korte duur omvatten, terwijl een participatieplaats voorziet in werken voor een langere periode van maximaal twee jaar met, onder omstandigheden, een verlengingsmogelijkheid. Een laatste verschil is dat voor het werken op een participatieplaats de gemeente een premie (eurobaan) zal toekennen aan de uitkeringsgerechtigde indien hij voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op arbeidsinschakeling, terwijl dat niet het geval is bij het verrichten van een tegenprestatie.

7. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen genoemd in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Aldus vastgesteld in haar vergadering van 18 december 2019

Burgemeester en wethouders van de gemeente Westerwolde,

*H. Scheper,
gemeentesecretaris*

*J.W. Velema,
burgemeester*