

# Raadsstuk

Raadsstuk 080/2009  
B&W datum 14 april 2009  
Sector/Afd SZW/BB  
Reg.nr(s) 09/54733

Onderwerp **Addendum bij de Kadernota re-integratie 2006 - 2008 en re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2009**

Aan de Raad der gemeente Haarlem

## **Inleiding**

Ons re-integratiebeleid is vastgelegd in de Kadernota 2006 – 2008. Niemand aan de Kant. Gezien de (wettelijke) ontwikkelingen in de re-integratie is het noodzakelijk dat de raad een nieuwe re-integratieverordening vaststelt. Alleen dan kan SZW aan de slag met het inzetten van nieuwe instrumenten en voorzieningen.

Op verzoek van de Commissie Samenleving gaat de nieuwe verordening vergezeld van een addendum bij onze Kadernota. In dit aanhangsel worden enkele belangrijke toevoegingen uit de verordening beleidsinhoudelijk nader uiteengezet. Het voorkomt ook dat we een nieuwe re-integratievisie moeten ontwikkelen daar waar de kadernota nog voldoet. Onze re-integratievisie voor de komende jaren wordt in het najaar van 2009 verder uiteengezet in de participatienota van de gemeente Haarlem.

## **Besluitpunten college**

1. Het college stelt de raad voor in te stemmen met het addendum en de re-integratieverordening Wet werk en bijstand alsmede deze laatste per 1 januari 2009 in werking te laten treden.
2. De kosten van de in de verordening genoemde voorzieningen worden ten laste gebracht van het hiertoe geormerkte budget werkdeel Wwb.
3. De betrokkenen ontvangen daags na besluitvorming informatie over dit besluit.
4. Het college stuurt dit voorstel naar de gemeenteraad, nadat de commissie Samenleving hierover een advies heeft uitgebracht.

## **Beoogd resultaat**

Met het vaststellen van het addendum en de re-integratieverordening realiseren wij de volgende resultaten:

- Implementatie van een assessmentprogramma
- Nieuwe vormen van werken met behoud van uitkering en loonkostensubsidies
- Verruiming van het premiebeleid
- Verruiming van kansen voor niet uitkeringsgerechtigden om aan het werk te gaan
- Scholing of opleiding voor deelnemers aan een participatieplaats

## **Argumenten**

Met het vaststellen van het addendum en de re-integratieverordening geven wij beleidsinhoudelijk invulling aan dat wat de wetgever en de snelle ontwikkelingen in de re-integratie van ons vragen, zonder afbreuk te doen aan de koers zoals verwoord in de Kadernota.

Het stelt ons in staat een breed palet aan voorzieningen en instrumenten in te zetten voor onze klanten. Zo creëren wij de ruimte voor het realiseren van maatwerk; het juiste instrument, op het juiste moment voor de juiste persoon. Ook kunnen wij onze klanten zo een goede ondersteuning bieden. Dat neemt belemmeringen weg, verbetert de vaardigheden en vergemakkelijkt de weg richting betaalde arbeid. De implementatie van een assessmentprogramma is daarbij van groot belang. De effectiviteit van onze re-integratie heeft baat bij een goede match tussen personen en re-integratie-instrumenten.

### **Kanttekeningen**

Op dit moment is er sprake van een economische crisis inclusief massaontslag en oplopende werkloosheid, daar waar andere sectoren nog steeds kampen met arbeidstekorten. Dat heeft ook gevolgen voor Haarlem en vergt wellicht flexibele maatregelen. Het is daarom van belang al ingezet beleid te verbreden en waar mogelijk versneld op te pakken, zoals integraal arbeidsmarktbeleid en het bemiddelen van werk naar werk. Juist nu is het van belang te blijven investeren in mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, het verhogen van de participatie en het voorkomen van sociale uitsluiting. Daartoe is een breed pakket aan instrumenten en voorzieningen onontbeerlijk. Zonder vaststelling van deze re-integratieverordening hebben wij slechts een beperkt re-integratie-instrumentarium tot onze beschikking.

### **Uitvoering**

Na vaststelling wordt de re-integratieverordening uitgewerkt in beleid en -uitvoeringsregels.

### **Financiële paragraaf**

De kosten van de in de verordening genoemde voorzieningen worden ten laste gebracht van het hiertoe geormerkte budget WWB. Bij een eventuele overschrijding van het jaarlijks beschikbare budget doen wij een beroep op de voorziening van ruim € 10 milj. die is gevormd uit overschotten op het werkdeel in de jaren 2006 en eerder.

### **Bijlagen**

- Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Haarlem
- Addendum bij de Kadernota re-integratie 2006 – 2008 van de gemeente Haarlem
- Commissieadvies van de Adviescommissie Sociale Zaken en Werk gelegenheid alsmede de beantwoording ervan.

Het college van burgemeester en wethouders,

de secretaris,  
drs. W.J. Sleddering

de burgemeester,  
mr. B.B. Schneiders

**080/2009**

De raad der gemeente Haarlem,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders,

Besluit:

in te stemmen met het addendum en de reïntegratieverordening Wet werk en  
bijstand alsmede deze laatste per 1 januari 2009 in werking te laten treden.

Gedaan in de vergadering van .....

De griffier,

De voorzitter,

De raad der gemeente Haarlem,

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van ... (datum), nr. ..., inzake Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Haarlem;

Gelet op artikel 147, eerste lid, van de Gemeentewet, de artikelen 7, 8 en 10 van de Wet werk en bijstand, de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers;

Gelet op de EG-verordening Werkgelegenheidssteun (nr. 2204/2002, Pb EG 2002, L 337/3) en de EG-verordening de minimissteun (nr. 69/2001, Pb EG 2001, L 10/30), alsmede de Beleidsaanbeveling van belang voor het opstellen van de gemeentelijke re-integratieverordeningen in het kader van de Wet Werk en Bijstand (Verzamelcirculaire SZW, april 2004);

Besluit vast te stellen de

**Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ  
gemeente Haarlem**

luidende als volgt:

***Paragraaf 1 Algemene bepalingen***

*Artikel 1 Begripsomschrijvingen*

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de Wet Werk en Bijstand, de IOAW of de IOAZ,;
- b. Anw-ers: personen met een uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet die ingeschreven zijn bij het UWV;
- c. Nuggers: personen als bedoeld in de WWB, artikel 6 onder a;
- d. jongeren: uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en nuggers niet ouder dan 23 jaar
- e. voorziening: een voorziening bedoeld in artikel 7 eerste lid onder a van de wet, deze verordening en het beleidsplan als bedoeld in artikel 3 eerste lid;
- f. de wet: de Wet werk en bijstand;
- g. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- h. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- i. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Haarlem;
- j. de gemeenteraad: de gemeenteraad van de gemeente Haarlem;
- k. werknemers in gesubsidieerde arbeid: personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet;
- l. traject: een met belanghebbende overeengekomen, dan wel een door het college aan hem opgelegd geheel van activiteiten en/of voorzieningen, gericht op arbeidsinschakeling;
- m. trajectplan: een planmatige beschrijving van het traject;
- n. algemeen geaccepteerde arbeid: iedere vorm van betaald werk, als zelfstandige of met een arbeidsovereenkomst, dat algemeen maatschappelijk aanvaard is en geen gewetensbezwaren oproept.

***Paragraaf 2 Beleid en financiën***

*Artikel 2 Opdracht college*

1. Het college biedt aan uitkeringsgerechtigden, ANW-ers en Nuggers alsmede aan personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, ondersteuning bij de arbeidsinschakeling aan en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling. Artikel 40, eerste lid van de wet is van overeenkomstige toepassing.

2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van een cliënt, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college kan, in overeenstemming met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, voorzieningen als bedoeld in deze verordening aanbieden aan personen aan wie het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.

#### *Artikel 3 Beleidsplan*

1. De gemeenteraad stelt ter nadere uitvoering van deze verordening driejaarlijks een beleidsplan vast.
2. Dit plan omvat in elk geval
  - a. een omschrijving van het beleid ten aanzien van de verschillende doelgroepen en de prioritering binnen en tussen die groepen, waarbij een evenwichtige aanpak als uitgangspunt wordt genomen;
  - b. een omschrijving van de verschillende voorzieningen;
  - c. de criteria voor het ontheffingenbeleid ten aanzien van de arbeidsverplichting, waarbij in het bijzonder aandacht wordt besteed aan de combinatie van arbeid en zorg;
3. Het college zendt eenmaal per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de effecten van het beleid.
4. Het beleidsplan als bedoeld in het eerste lid alsmede het verslag als bedoeld in het derde lid bevat het oordeel van de SoZaWe-raad.

#### *Artikel 4 Aanspraak op ondersteuning*

1. Uitkeringsgerechtigden, ANW-ers, Nuggers, alsmede personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de wet, hebben aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college doet een aanbod dat past binnen de criteria die gesteld zijn in deze verordening, het in artikel 3 genoemde beleidsplan en de in artikel 8 lid 4 genoemde beleidsregels.

#### *Artikel 5 Verplichtingen van de cliënt*

1. Een persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, de IOAW, de IOAZ en de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen, deze verordening, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
2. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het eerste lid, dan kan het college de uitkering verlagen conform hetgeen hierover is bepaald in de afstemmingsverordening dan wel het Maatregelenbesluit Abw, IOAW en IOAZ.
3. Indien een persoon, niet zijnde een uitkeringsgerechtigde, die gebruik maakt van een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het eerste lid, kan het college de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

#### *Artikel 6 Sluitende aanpak*

1. Elke uitkeringsgerechtigde en jongere krijgt binnen 3 maanden na inschrijving bij het UWV Werkbedrijf een aanbod voor een traject gericht op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid of scholing.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien het college heeft bepaald dat voor deze persoon een volledige ontheffing van de arbeidsverplichting voor bepaalde tijd geldt.

#### *Artikel 7 Budget- en subsidieplafonds*

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

### **Paragraaf 3 Voorzieningen**

#### *Artikel 8 Algemene bepalingen over voorzieningen*

1. In het beleidsplan als bedoeld in artikel 3 wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden.
2. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet 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 verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet 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.
4. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, met inachtneming van hetgeen daarover in het beleidsplan is bepaald, 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 aanvragen van voorzieningen;
  - c. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
  - d. het vragen van een eigen bijdrage;
  - e. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

#### *Artikel 9 Loonkostensubsidies*

1. Het college kan subsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon bedoeld in artikel 1 lid a, b en c een arbeidsovereenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling dan wel participatie.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

#### *Artikel 10 Premies*

1. Het college kan aan personen bedoeld in artikel 1 onderdeel a een premie toekennen.
2. Deze premie kan worden verstrekt in de volgende gevallen:
  - a. het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid;
  - b. het deelnemen aan een voorziening;
  - c. het met goed gevolg beëindigen van een voorziening.
3. De premie bedraagt maximaal het bedrag als bedoeld in artikel 31 lid 2 onder j van de wet.
4. Het college stelt nadere regels ter uitvoering van het bepaalde in lid 2 en 3.
5. Het college kan aan een werkgever een premie toekennen indien een persoon bedoeld in artikel 1, onderdeel a reguliere arbeid aanvaardt bij die werkgever.
6. Het college stelt nadere regels ter uitvoering van het bepaalde in lid 5.

#### *Artikel 11 Premie en scholing in het kader van onbeloonde additionele werkzaamheden (Participatieplaatsen)*

1. Het college verstrekt aan uitkeringsgerechtigden die onbeloonde additionele werkzaamheden verrichten conform artikel 10a zesde lid van de wet een premie.
2. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld.
3. De premie wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de participatieplaats verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.
4. Onverminderd het eerste lid komen ook personen als bedoeld in artikel 7, derde lid van de wet voor een premie in aanmerking indien zij aan alle voorwaarden voldoen.
5. Het college stelt nadere regels vast over de voorwaarden van de premie en de hoogte ervan.

6. Voor zover de belanghebbende niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen zes maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
7. Het college stelt nadere regels vast over beoordelingscriteria voor scholing.

***Paragraaf 4 Slotbepalingen***

*Artikel 12 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 13 Citeertitel*

Deze verordening wordt aangehaald als *Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Haarlem*.

*Artikel 14 Inwerkingtreding*

Deze verordening treedt met terugtredende kracht in werking op 01 januari 2009 op de (...) na de datum van uitgifte van het (gemeenteb)blad waarin zij is geplaatst.

Gedaan in de vergadering van.....

De griffier,

De voorzitter,

## TOELICHTING ALGEMEEN

### Inleiding

Volgens de WWB krijgen B en W de opdracht voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, nuggers en Anw-ers. De WWB draagt aan de gemeenteraad op om een verordening vast te stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Tevens wordt hierin de aanspraak van burgers op ondersteuning bij re-integratie geregeld.

De basis voor de verordening is neergelegd in artikel 8, eerste lid onder a en tweede lid en artikel 10 eerste en tweede lid:

Artikel 8 lid 1 onder a:

*De gemeenteraad stelt bij verordening regels met betrekking tot het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a.*

artikel 8 lid 2:

*De regels, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, hebben in ieder geval betrekking op de evenwichtige aandacht voor de in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, genoemde groepen, alsmede voor de verschillende doelgroepen daarbinnen, en de wijze waarop rekening wordt gehouden met zorgtaken.*

- 1. Personen die algemene bijstand ontvangen, personen met een nabestaanden- of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en niet-uitkeringsgerechtigden hebben, overeenkomstig de verordening, bedoeld in artikel 8, eerste lid, onderdeel a, aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op de naar het oordeel van het college noodzakelijk geachte voorziening gericht op arbeidsinschakeling.*
- 2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot een van de groepen, bedoeld in het eerste lid, behoren.*

Uit de wet vloeit voort dat – naast het re-integratiebeleid in algemene zin – in of via de verordening tenminste de volgende zaken moeten worden geregeld:

- het beleid ten aanzien van de diverse doelgroepen en subdoelgroepen;
- het beleid ten aanzien van de combinatie van werk en zorgtaken.

### De verordening: procedureel of uitgebreid

Het re-integratiebeleid kan op een aantal niveaus geregeld worden:

1. In de verordening zelf. Hiermee ligt het beleid voor langere duur vast. Het aanpassen van de verordening vergt langere tijd. Uitgangspunt kan zijn dat je een verordening vaststelt die vervolgens op hoofdlijnen een aantal jaren meekan.
2. In beleidsregels. Het voordeel van het regelen in beleidsregels is, dat hiermee flexibeler kan worden omgegaan.
3. In het beleidsplan, dat ook door de raad vastgesteld wordt. Naast algemene uitgangspunten kunnen hierin ook onderwerpen aan de orde komen als het inkoop- en aanbestedingsbeleid en de afstemming met andere beleidsterreinen als onderwijs, zorg en economie.
4. In delegatie aan het college (uitvoeringsbesluiten).

In deze verordening is, uit oogpunt van vermindering van administratieve lasten, gekozen voor een procedurele verordening.

Er is vastgelegd op welke wijze in de gemeente het beleid bepaald wordt, hoe de verhouding tussen raad en college moet zijn alsmede enkele algemene artikelen over de opdracht aan het college, de aanspraak op voorzieningen, de inzet van voorzieningen en de rechten en plichten van de cliënt. Slechts ten aanzien van loonkostensubsidies en activeringspremies zijn algemene artikelen opgenomen; de aard van deze voorzieningen maakt regeling in de verordening noodzakelijk.

Al het overige wordt vastgelegd in een beleidsplan, beleidsregels of in uitvoeringsbesluiten van het college.

### Staatssteun

Ondanks het feit dat gemeenten beleidsvrijheid hebben met betrekking tot de inrichting van het re-integratiebeleid, worden zij toch gebonden aan de regels die de Europese Unie stelt. Dit betreft onder meer het onderwerp staatssteun, wat is neergelegd in de Verordening Werkgelegenheidssteun (Nr. 2204/2002) en de Verordening de minimis-steun (Verordening (EG) Nr. 69/2001).



De Europese regelgeving over staatssteun kan een beperking van de mogelijkheden voor het gemeentelijke re-integratiebeleid opleveren. Aangezien in deze re-integratieverordening niet op voorhand bepaalde bedrijven of groepen van bedrijven of sectoren expliciet worden uitgesloten van subsidiëring, is met deze verordening sprake van een generieke regeling en worden de subsidies niet aangemerkt als staatssteun. De bepalingen uit de EG-verordeningen zijn niet van toepassing.

Naast de inhoudelijke regels vragen de EG-verordeningen om uitgebreide informatiestromen richting Europese Commissie. Deze informatieplichtingen worden beperkt door afspraken van het Ministerie van SZW met de Europese Unie, die hun weerslag hebben gevonden in het document “Subsidiëring arbeidsplaatsen in het kader van re-integratie werkzoekenden – beleidsaanbeveling van belang voor het opstellen van de gemeentelijke re-integratieverordeningen in het kader van de Wet Werk en Bijstand.” Deze beleidsaanbeveling is als bijlage bij de modelverordening gevoegd.

De beperking van de informatieplichtingen wordt alleen effectief, als in de re-integratieverordening een expliciete verwijzing naar deze beleidsaanbeveling is opgenomen. In deze verordening is deze verwijzing opgenomen in de aanhef van de verordening (gelet op ...). Hiermee wordt aangegeven dat alle bepalingen uit de verordening in overeenstemming zijn met deze beleidsaanbeveling. Overigens wordt er in de beleidsaanbeveling van uitgegaan dat de gemeentelijke verordening voldoet aan de EG-verordeningen ter zake. Daarom zijn er in deze re-integratieverordening ook deze EG-verordeningen in de aanhef opgenomen.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### *Artikel 1 Begripsbepalingen*

Hierbij wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de begripsbepalingen uit de Wet werk en bijstand.

#### *lid n: Algemeen geaccepteerde arbeid*

Met het begrip ‘algemeen geaccepteerde arbeid’ wordt bedoeld arbeid die algemeen maatschappelijk aanvaard is. Werkzaamheden die niet algemeen geaccepteerd zijn, zoals prostitutie, worden hiermee uitgesloten. Ook worden werkzaamheden uitgesloten die ingaan tegen de integriteit van de persoon, zoals werkzaamheden die gewetensbezwaren oproepen.

De arbeid die wordt aangeboden hoeft dan ook niet beperkt te blijven tot die arbeid die gangbaar is voor de betrokken persoon, omdat hij bijvoorbeeld die arbeid in het verleden heeft verricht en daarmee wellicht meer affiniteit heeft dan met de aangeboden arbeid. Uitgangspunt van de nieuwe wet is immers dat de weg naar werk zo kort mogelijk dient te zijn en dat, mede gelet op het vangnetkarakter van deze wet, dan ook elke vorm van arbeid geaccepteerd dient te worden. Er kunnen geen eisen gesteld worden aan de aansluiting van de arbeid aan het opleidingsniveau, eerder opgedane werkervaring en beloningsniveau. Ook arbeid van tijdelijke aard dient geaccepteerd te worden. Het kan in individuele gevallen mogelijk zijn dat ook een verhuizing aan de orde kan komen, indien de reistijd erg lang gaat worden. Onder algemeen geaccepteerde arbeid worden eveneens verstaan alle vormen van gesubsidieerde arbeid, met uitzondering van dienstbetrekkingen in het kader van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw). Hiervoor gelden de voorwaarden van de Wsw. Ook werkzaamheden die verricht worden als zelfstandige of als kunstenaar, al dan niet in een gemengde beroepspraktijk, worden aangemerkt als algemeen geaccepteerde arbeid.

### *Artikel 2 Opdracht college*

In het eerste lid is de opdracht aan het college vormgegeven analoog aan artikel 7 van de WWB. Hiervoor is gekozen uit oogpunt van kenbaarheid en consistentie.

In de WWB is in artikel 10, derde lid aangegeven dat de aanspraak op voorzieningen alleen geldt voor die personen die ook daadwerkelijk inwoners van de gemeente zijn, door middel van een verwijzing naar artikel 40, eerste lid van de wet. Door deze verwijzing ook aan de opdracht aan het college te koppelen, geeft de gemeente aan voorzieningen alleen voor de eigen doelgroep in te willen zetten.

Het tweede lid is de vertaling van de opdracht uit de WWB dat de gemeente evenwichtige aandacht aan de diverse doelgroepen moet besteden, en rekening moet houden met de combinatie arbeid en zorg. In het beleidsplan, maar vooral in de uitvoering komt vervolgens tot uiting hoe dit punt uitgewerkt wordt.

Het derde lid geeft het college de specifieke opdracht een zodanig aanbod van voorzieningen te realiseren, dat zoveel mogelijk personen ondersteund kunnen worden. Dit is met name van belang omdat de gemeente de aanspraak op een voorziening niet kan weigeren als slechts het budget ontoereikend is: er dient altijd een alternatief voorhanden te zijn.

Het vierde lid is een vertaling van artikel 7 lid 3 van de WWB, waarin is geregeld dat, ondanks de verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeente en UWV zoals neergelegd in de Wet Suwi, de gemeente aan personen die van het UWV een uitkering ontvangen een voorziening kan aanbieden.

### *Artikel 3 Beleidsplan*

Zoals ook in de algemene toelichting is gesteld, vraagt WWB aan de gemeenteraad om het re-integratiebeleid in een verordening vast te leggen. Hier is gekozen voor de systematiek om niet alles in de verordening te regelen, maar ook gebruik te maken van beleidsplannen en beleidsregels.

Het eerste lid geeft aan dat de gemeenteraad een beleidsplan opstelt.

In het tweede lid is geregeld welke onderwerpen in ieder geval in het beleidsplan aan de orde dienen te komen: deze vloeien rechtstreeks voort uit de wet.

Het derde lid biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. Dit vindt plaats doormiddel van de Sisa-bijlage in de jaarrekening die door de gemeenteraad wordt vastgesteld.

Het vierde maakt het beleidsplan tot onderwerp van inspraak door de SoZaWe-raad van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

*Artikel 4 Aanspraak op ondersteuning*

De WWB stelt niet zo expliciet dat de aanspraak op voorzieningen in de verordening geregeld moet worden. Immers, het is ook al in de WWB zelf geregeld. Eveneens uit oogpunt van kenbaarheid en consistentie is ervoor gekozen een algemene bepaling over de aanspraak op te nemen (eerste lid).

In het tweede lid wordt expliciet de koppeling gelegd tussen de algemene aanspraak van de cliënt en de criteria die gehanteerd worden bij het aanbieden van voorzieningen.

*Artikel 5 Verplichtingen van de cliënt*

In de WWB is al uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering. Wederom uit oogpunt van kenbaarheid en consistentie is het eerste lid de verplichtingen conform de wet geformuleerd.

Het tweede lid biedt de verbinding met de afstemmingsverordening en het Maatregelenbesluit Abw, IOAW en IOAZ. De afstemmingsverordening regelt het opleggen van een maatregel indien de uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet. Het Maatregelenbesluit doet hetzelfde voor personen met een uitkering ingevolge de IOAW of IOAZ. Deze maatregel bestaat uit het verlagen van de uitkering met een bepaald percentage.

Echter, voor personen zonder uitkering, ANW-ers en personen in gesubsidieerde arbeid kan de gemeente de uitkering niet verlagen als maatregel. Daarom is in het derde lid de mogelijkheid opgenomen dat in die gevallen de gemeente (een deel van) de kosten die gemaakt zijn terug kan vorderen. Daartoe is het noodzakelijk dat afspraken hierover schriftelijk worden vastgelegd.

*Artikel 6 Sluitende aanpak*

De WWB kent geen bepaling over sluitende aanpak. De wetgever gaat ervan uit dat door de systematiek van de wet er in de praktijk de facto een sluitende aanpak ontstaat. Desondanks is de gemeente van oordeel dat een sluitende aanpak geregeld dient te worden en doet dit in artikel 6. Op grond van individuele omstandigheden kan van de termijn van drie maanden worden afgeweken.

*Gelet op de omschrijving van het begrip jongere in artikel 1 van deze verordening, betekent de sluitende aanpak dat het college zich niet alleen actief opstelt ten aanzien van jongere uitkeringsgerechtigden, maar ook jongere nuggers en Anw-ers actief benadert. Deze aanpak is erop gericht om langdurige werkloosheid te voorkomen. Met het oog op het behalen van een startkwalificatie is ten behoeve van jongeren in dit artikel ook het aanbod van scholing genoemd.*

*Artikel 7 Subsidie- en budgetplafonds*

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in het beleidsplan gebeuren. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie- en budgetplafonds instellen.

Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient wel bekendgemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27 lid 1 Awb). Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen.

De WWB stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er

beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.

In dit artikel wordt de bevoegdheid om plafonds in te stellen neergelegd bij het college. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in het beleidsplan of in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd. Dit artikel is nadrukkelijk geformuleerd als een kan-bepaling. Op het moment van vaststellen van deze verordening is er (nog) geen aanleiding om plafonds in te stellen, de situatie kan zich echter in de toekomst voordoen dat het nodig is van deze mogelijkheid gebruik te maken.

#### *Artikel 8 Algemene bepalingen over voorzieningen*

In de lijn van het systeem van deze verordening strekt dit artikel ertoe enkele zaken te regelen 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 te verbinden. Dit kunnen verplichtingen van diverse aard zijn. Zo kan bepaald worden dat een cliënt gedurende het traject op gezette tijden met de consultant de voortgang bespreekt.

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 of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Een bijzonder aandachtspunt is hier het uitbesteden van voorzieningen aan re-integratiebedrijven. Immers, bij uitbesteden wordt een deel van de regie uit handen gegeven. Het verdient dan ook aanbeveling dat in het contract met het re-integratiebedrijf wordt verklaard dat deze re-integratieverordening van toepassing is.

Het vierde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen. Dit heeft met name tot doel om bij subsidieverstrekking de uitvoering zoveel mogelijk aan het college over te laten.

#### *Artikel 9 en 10 Loonkostensubsidies en activeringspremies*

Voor het verstrekken van subsidies en van premies is een wettelijke basis in een verordening vereist. Vandaar dat er naast het algemene artikel over voorzieningen twee artikelen zijn opgenomen die deze basis bieden.

#### *Artikel 11 Premie en scholing in het kader van Participatieplaatsen*

Artikel 8 van de WWB, zoals dit per 1 april komt te luiden, verlangt van de Raad dat zij regels stelt met betrekking tot de hoogte van de premie, alsmede de eventuele inzet van scholing of opleiding, zo sprake is van een persoon die algemene bijstand ontvangt en die in het kader van een door het college aangeboden voorziening onbeloonde additionele arbeid verricht.

## **Addendum bij de Kadernota re-integratie 2006 – 2008 van de gemeente Haarlem**

### **Inleiding**

Ons re-integratiebeleid van de afgelopen twee jaar is vastgesteld in de kadernota re-integratie 2006 – 2008 Niemand aan de Kant!. Voor u ligt op verzoek van de commissie Samenleving een addendum bij deze kadernota. Deze beleidsnotitie heeft aldus nadrukkelijk een aanvullend karakter. De kadernota re-integratie en het strategisch bedrijfsplan 2007-2010 blijven ons uitgangspunt. De aanvullingen ten aanzien van de kadernota zijn de volgende:

- Implementatie van een assessmentprogramma
- Nieuwe vormen van werken met behoud van uitkering
- Loonkostensubsidies
- Verruiming van premiebeleid
- Verruiming van kansen voor niet uitkeringsgerechtigden om aan het werk te gaan
- Scholing of opleiding voor deelnemers aan een participatieplaats

### **Waarom een addendum?**

1. Leidende gedachte bij onze kadernota is een verhoogde uitstroom uit de bijstand en een breed palet aan voorzieningen en middelen om dat te realiseren. Inmiddels is het 2009 en zijn de (wettelijke) ontwikkelingen in de re-integratie zo dat een aangepaste beleidslijn, met bijbehorende Verordening en uitvoering, nodig is. Op verzoek van de commissie Samenleving nemen wij een aantal van deze nieuwe beleidskeuzes op in een addendum bij onze kadernota re-integratie. Dat voorkomt dat we een nieuwe re-integratievisie moeten ontwikkelen daar waar de kadernota nog voldoet. De in het addendum genoemde beleidskeuzes vergezellen de nieuwe re-integratieverordening. Deze nieuwe verordening kent enkele belangrijke toevoegingen die in dit aanhangsel nader uiteen worden gezet. Het is van groot belang dat deze keuzes zo snel mogelijk worden geformaliseerd zodat onze uitvoering deze voorzieningen ook daadwerkelijk kan inzetten.
2. Het Kabinet zet landelijk in op participatiebeleid met een bijbehorend budget en verruiming van regelgeving. Dat betekent dat het re-integratiebeleid wordt gekoppeld aan andere beleidsterreinen waarbij de participatie van burgers voorop staat. In het participatiebudget worden de gemeentelijke middelen voor re-integratie, inburgeringsvoorzieningen en volwasseneneducatie gebundeld. Om optimaal gebruik te kunnen maken van de mogelijkheden die het participatiebudget biedt, ligt het voor de hand dat we een gemeentelijke visie op participatie ontwikkelen. Het re-integratiebeleid maakt daar integraal onderdeel van uit. Op voorstel van het college worden de komende maanden aldus gebruikt om tot één integrale beleidsvisie, de participatienota, te komen.

### **Landelijke ontwikkelingen**

In het huidige tijdsgewricht is sprake van een economische crisis die gepaard gaat met massaontslag en oplopende werkloosheid. Tegelijkertijd zijn er nog steeds veel vacatures en is er in veel sectoren sprake van een arbeidstekort. Dat tekort zal als gevolg van de vergrijzing alleen maar toenemen. De uitdaging is om mensen naar ander werk te begeleiden, het liefst nog voordat ze werkloos worden. Mobiliteit op de arbeidsmarkt is een belangrijk instrument bij de aanpak van het probleem. Dat betekent onder meer een snelle bemiddeling van werk naar werk, een goed zicht op waar werk is, omscholing en mogelijkheden om over te stappen naar andere sectoren. Daartoe worden mobiliteitscentra opgericht. Ook in Haarlem. Wij zijn van mening dat de huidige beleidsmaatregelen een verbreding en versnelling betekenen van door ons al ingezet beleid. Bijvoorbeeld de ontwikkeling waarbij gemeenten een rol gaan spelen in het regionale arbeidsmarktbeleid, werk gebruiken om mensen naar werk te begeleiden, maar ook werk creëren en het aan werk helpen van mensen die dat op eigen kracht niet kunnen. Wij beseffen dat een goede ondersteuning op het juiste moment van groot belang is. Dat neemt belemmeringen weg, verbetert de vaardigheden en vergemakkelijkt de weg richting betaalde arbeid. Elke stap is een stap richting werk.

### **Ken je klant nog beter**

Inzicht in het klantenbestand is onontbeerlijk om inzichtelijk te krijgen welk instrument op welk moment voor wie moet worden ingezet. Instrumenten moeten nauwkeurig en afhankelijk van de persoonlijke situatie van de klant worden ingezet. De afgelopen twee jaar zijn wij intensief aan de slag gegaan met het in kaart brengen van ons klantenbestand. We willen voortbouwen op de resultaten die

dat heeft opgeleverd; alle klanten zijn in beeld en volgen waar mogelijk een traject. Het doel is een actieve benadering en het in beweging krijgen van de klant door diens kwaliteiten in beeld te hebben. De klantmanager heeft in elk geval met elke cliënt een intensieve kennismaking en daarnaast geregeld contact. Daarbij heeft de klantmanager de regie over het traject en andere vraagstukken die daarbij aan de orde zijn. Dat is echter voor het bieden van maatwerk en een aanpak gericht op duurzame uitstroom en maatschappelijke activering in veel gevallen nog onvoldoende. De gesprekssituatie tussen klant en klantmanager is vaak ontoereikend om mogelijkheden en onmogelijkheden van onze klanten in beeld te krijgen. Er zal dan dus een verdere verdieping moeten plaatsvinden.

#### *Assessment*

Voor het grootste deel van ons klantenbestand bieden wij een maatwerktraject op weg naar werk. Om dat te realiseren en alle mogelijkheden en belemmeringen zo goed mogelijk in beeld te krijgen, zullen deze klanten een assessment doorlopen. Het assessment duurt ongeveer twee tot vier weken en vindt bij voorkeur plaats voor, of gelijktijdig, het vaststellen van het recht op uitkering. Tijdens deze fase worden klanten groepsgewijs en in de werksituatie geobserveerd, waarbij we uitgaan van een situatie waarbij klanten elkaar positief beïnvloeden. Onze klanten worden onder andere getest op competenties en vaardigheden. Daarnaast vinden er individuele gesprekken plaats om motivatie en achtergrond van de klant in beeld te brengen. Kinderopvang is in deze fase direct beschikbaar door het rechtstreeks inkopen van kindplaatsen. Wij gaan er vanuit dat het grootste deel van onze klanten dit assessment doorloopt tenzij er gegronde redenen zijn deze fase achterwege te laten. Na deze intensieve diagnosefase moet er in elk geval duidelijkheid bestaan over:

- Kansen en mogelijkheden
- Motivatie
- Vaardigheden
- Financiële situatie
- Belemmeringen

Het assessment levert informatie voor de matching en biedt onze klantmanagers een instrument om de klant beter te kennen. Daarbij is ook aandacht voor motivatie en wat de klant leuk vindt om te gaan doen. Zo wordt een persoonlijke en vraaggerichte benadering, en meer individueel maatwerk mogelijk gemaakt. De effectiviteit van onze re-integratie heeft baat bij een goede match tussen personen en re-integratie-instrumenten.

#### **Iedereen is op weg naar werk**

Wij werken hard aan onze in 2006 geformuleerde doelstelling dat 80% van onze klanten op een traject moet zijn geplaatst. Het uitgangspunt daarbij is dat alle klanten in beweging zijn en het liefst op weg naar regulier betaald werk. Wij verwachten van onze klanten een inspanning om te werken aan belemmeringen en een inzet om kansen en mogelijkheden te benutten. Wij beschouwen werk niet alleen als doel, maar ook als middel. De hoofdroute naar betaalde arbeid is via werk en leer/werk combinaties. Dat zijn de trajecten Workfirst, de BBL/BOL trajecten en de leerwerkbanen en/of participatieplaatsen bij bedrijven.

#### *Re-integratievoorzieningen*

Wij zetten de meest efficiënte en meest effectieve instrumenten in voor elke klant waar nodig. Maatwerk dus. Wij bieden onze klanten de volgende re-integratie voorzieningen:

1. Work first
2. Re-integratietrajecten
3. Sociale activeringstrajecten
4. Activiteiten met behoud van uitkering/gesubsidieerde arbeid
5. Zelfstandig ondernemerschap
6. Stimuleringspremies (inclusief stagevergoeding)
7. Subsidies voor werkgevers

#### *Work first*

Wij willen work first de komende jaren volop als re-integratie instrument blijven inzetten. Zowel landelijk als in Haarlem zijn de resultaten positief te noemen<sup>1</sup>. Het basisidee is dat de kortste route

---

<sup>1</sup> Zie onze resultaten over 2007. Zie verder oa. Divosa, Work first werkt, op weg naar evidence based- work first, maart 2007.

naar werk wordt gevolgd. De klant gaat direct na de aanvraag van een uitkering aan het werk. Uiteraard blijft duurzame uitstroom naar werk het uitgangspunt. Zo wordt werkervaring en arbeidsritme opgedaan. Bovendien is het beter te solliciteren vanuit een werksituatie dan vanuit de uitkering. Van werk naar werk is het credo.

Een kwaliteitscomponent met de elementen scholing, kwalificatie en persoonlijke ontwikkeling moet worden meegenomen in het uitvoeren van work first in Haarlem.

Zo ontwikkelt work first zich steeds meer tot een traject dat wordt gekoppeld aan leerdoelen. Paswerk heeft hiertoe de Pasacademie opgericht en werkt in deze samen met het Nova college. Duidelijk is dat het meenemen van het employabilityaspect bij work first de inzetbaarheid van de klant vergroot.

Daarmee krijgt het traject meer het karakter van een duurzaam participatie-instrument. Dat juichen wij toe.

Work first kent vele verschijningsvormen. Wij handhaven het verloningsmodel. De klant werkt in een reële werkomgeving en krijgt loon in plaats van een uitkering. Dat maakt werken aantrekkelijker.

#### **Activiteiten met behoud van uitkering en gesubsidieerde arbeid**

Werken door een vorm van gesubsidieerde arbeid kan een actieve bijdrage leveren aan de re-integratie van bijstandsgerechtigden. Dat kan echter alleen indien de gesubsidieerde arbeid te allen tijde een trajectmatig karakter heeft, strak wordt geregisseerd en nadrukkelijk wordt ingezet als onderdeel van een re-integratietraject. Ook moet er een maximale termijn aan worden verbonden. Zo wordt voorkomen dat mensen niet meer uitstromen naar een reguliere baan. Een gesubsidieerde arbeidsplaats wordt ingezet om de klant werkervaring op te laten doen. Daarna dient de klant zo snel mogelijk door te stromen naar regulier werk. Dat kan eventueel in combinatie met scholing of andere voorzieningen. Wij kiezen ervoor verschillende vormen van werken met behoud van uitkering mogelijk te maken waarbij werkend leren, lerend werken het uitgangspunt is. Het gaat onder andere om leerwerktrajecten en participatieplaatsen.

#### *Participatieplaatsen*

Vanaf 1 januari is het wettelijk mogelijk om bijstandsgerechtigden een participatieplaats aan te bieden. Participatieplaatsen zijn bedoeld voor klanten die moeilijk aan het werk komen en daarbij ondersteuning nodig hebben. Zij mogen met hun uitkering aan de slag bij de gemeente of in het bedrijfsleven. Deze participatieplaatsen zijn specifiek bedoeld voor uitkeringsgerechtigden die nog niet bemiddelbaar zijn voor regulier werk. Door middel van een participatieplaats kan ook hen perspectief geboden worden. In die zin hebben participatieplaatsen een ietwat andere functie dan regulier gesubsidieerde arbeid. Het doel is doorgroei op de re-integratieladder in plaats van uitstroom naar regulier werk. De duur is maximaal twee jaar met behoud van uitkering. Na een periode van zes maanden dient scholing te worden aangeboden aan klanten die niet over een startkwalificatie beschikken. De scholing moet gericht zijn op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.

#### **Stimulering van de arbeidsparticipatie**

Tot voor kort bood de wet weinig ruimte om flankerende re-integratie-instrumenten in te zetten, zoals subsidies en premies. Nu het Kabinet de (arbeids) participatie en het betrekken van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt speerpunt van beleid heeft gemaakt, ontstaan er nieuwe mogelijkheden om werkzoekenden te ondersteunen en te stimuleren. De maatregelen bevatten stimulansen voor werkgevers, voor uitkeringsgerechtigden en voor gemeenten. Wij kiezen ervoor een breed pakket aan instrumenten voorhanden te hebben dat selectief en vraaggericht wordt ingezet. Daarmee kunnen we mensen aan de slag krijgen die nu moeilijk aan het werk komen. Zo kunnen onze klanten weer meedoen, krijgen ze meer perspectief en gaan ze er in bepaalde gevallen financieel op vooruit.

#### *Stimuleringspremies*

Wij hechten eraan ruimte voor maatwerk te kunnen bieden. Soms heeft een klant net een beetje extra nodig om actief te worden. Soms heeft een klant net dat duwtje in de rug nodig of heeft hij/zij meegewerkt aan het vergroten van de kansen op inschakeling in het arbeidsproces. In die gevallen willen wij gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid onze klanten financieel te stimuleren of te belonen voor hun activering of re-integratie.

De premie kan worden verstrekt in de volgende gevallen:

- Bij het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid;
- Bij het deelnemen aan een voorziening;
- Bij het met goed gevolg beëindigen van een voorziening.

Daarnaast creëren wij de mogelijkheid specifieke doelgroepen of deelnemers aan trajecten recht te geven op een premie. Het betreft:

- Een premie voor het verrichten van werkzaamheden op een participatieplaats
- Een premie voor niet uitkeringsgerechtigden die werk aanvaarden.

Tot slot maken wij ook gebruik van de mogelijkheid om loonkostensubsidies en stimuleringspremies in te zetten voor werkgevers. De loonkostensubsidie heeft als doel werkgevers te stimuleren een klant werkervaring te bieden of de overgang naar een reguliere functie mogelijk te maken.

#### **Niet uitkeringsgerechtigden**

Ter bevordering van de (arbeids) participatie is het van belang ook niet uitkeringsgerechtigden, de zogenaamde nuggers, aan te moedigen aan het werk te gaan en tegelijkertijd toetredingsdrempels weg te nemen. Wij willen de in de huidige verordening opgeworpen belemmeringen voor deze groep om aan het werk te gaan zoveel mogelijk wegnemen. De eigen bijdrage komt aldus te vervallen. Daarnaast vinden wij het belangrijk dat niet uitkeringsgerechtigden een traject maatschappelijke participatie kunnen volgen.

Het aantal niet uitkeringsgerechtigden in Haarlem wordt geschat op 4500/5000. Het is onze ambitie om tussen 2008 en 2010 350 nuggers naar werk te begeleiden. Daarvoor is een apart project gestart. Met name de opsporing en werving van deze doelgroep vergt grote aandacht. Daarvoor wordt nauw samengewerkt met Haarlemse instellingen zoals het Moedercentrum.

#### **Samenvatting**

Kortom, in aanvulling op onze kadernota re-integratie Niemand aan de Kant stellen wij de volgende beleidswijzigingen voor;

- Implementatie van een diagnoseprogramma
- Nieuwe vormen van werken met behoud van uitkering
- Loonkostensubsidies
- Verruiming van premiebeleid
- Verruiming van kansen voor niet uitkeringsgerechtigden om aan het werk te gaan
- Scholing of opleiding voor deelnemers aan een participatieplaats

aldus vast te leggen in een verordening en uit te werken in beleidsregels