

Van: Cliënten platform Albrandswaard

Aan: College van B&W
Postbus 1000
3160 GA Rhoon.

Datum: 21-12-2011

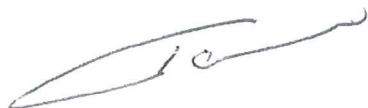
Onderwerp: advies m.b.t. Concept Raadbesluit tijdelijk regels aanscherping Wet Werk en Bijstand

Geacht College,

Op verzoek van de verantwoordelijke Portefeuillehouder, Mevrouw Rombout, heeft het Cliëntenplatform Albrandswaard zich verdiept in deze adviesaanvraag

Hierbij ingesloten treft u bovengenoemde advies aan.

Met vriendelijke groet,



Voorzitter, D. Bijl

Van: Cliëntenplatform Albrandswaard

Aan: College van B&W
Postbus 1000
3160 GA Rhoon

Datum: 13-12-2011

Onderwerp: advies m.b.t. concept Raadsbesluit tijdelijke regels aanscherping Wet Werk en Bijstand

Geacht College,

Op verzoek van de verantwoordelijke Portefeuillehouder, Mevrouw Rombout, heeft het Cliëntenplatform Albrandswaard zich verdiept in de adviesaanvraag. Het pakket aan toegevoegde Beleidsregels WWB, IOAW, IOAZ, BBZ2004 speelt terdege mee om tot een advies te komen.

Overwegende dat ...

... de intrekking van de Wet Investeren In Jongen (WIJ) per 1 januari a.s. met een minimum aan bureaucratie wordt opgelost, en tevens de begrippen gezin en huishouden worden aangepast via een tijdelijk raadsbesluit;

... diverse Verordeningen daardoor worden geraakt maar niet inhoudelijk zullen worden aangepast totdat in 2012 een nieuwe re-integratie verordening zal zijn voorbereid;

... het College van plan is om de veranderingen in 2012 "Beleidsarm en uitvoeringsarm" in te voeren. Dus het huidige gemeentelijk beleid in 2012 zoveel mogelijk in stand zal houden, dan wel alleen de minimaal noodzakelijke wijzigingen in het beleid zal maken;

... 2012 in het teken zal staan van de voorbereiding op invoering van de Wet Werken naar Vermogen (WWnv), zien wij het als positief dat de gemeente Albrandswaard, in BAR verband zich daar goed op gaat voorbereiden;

... de Afstemmingsverordening WIJ en de Verordening Werkleeraanbod WIJ per 1-1-2012 vervallen en jongeren tot 27 jaar geen voorzieningen in de vorm van premies en loonkostensubsidies meer mogen ontvangen. Zij alleen een beroep kunnen doen op de WWB als de ouders de onderhoudsplicht niet kunnen/willen waarmaken;

... het College kennelijk van plan is om de bestaande afspraken Werkleeraanbod te continueren en tijdelijk voort te zetten onder de paraplu van de WWB;

... het begrip gezin en gezinshuishouding per 1-1-2012 een heel andere lading gaat krijgen in de WWB, IOAW, IOAZ en de BBZ2004. De definitie en de praktische invulling van het begrip gezin en huishoudinkomen worden nog belangrijker. Ook naar het begrip Inkomstenvrijlating wordt anders gekeken. Zoals de Analyse van het LCR aangeeft kan dit tot heel pijnlijke conflictsituaties gaan leiden in gezinnen van minima. Een en ander betekent een zwaardere druk op de professionaliteit van de klantmanager om te beoordelen of de Inkomsten "doorstroom bevorderend" zijn. Daarom zouden we graag vernemen hoe de gemeente Albrandswaard denkt om te gaan met deze nieuwe wettelijke gegevens in 2012;

... de inkomensnorm voor bijstand landelijk wordt bepaald op 110% van het bijstandsniveau. Dat echter de norm voor de schuldhulpverlening in Albrandswaard c.q. de BAR gemeenten een hogere norm hanteert;

... het (heel) lastig gemaakt wordt voor jongeren om een bijstandsuitkering te krijgen en er onder andere in dat verband meer gevraagd gaat worden van de klantmanagers in het Samenwerkingsverband R&A;

... de gemeente voor NUGgers nauwelijks beleid zal maken als het om arbeidsbemiddeling gaat;

... de gemeente momenteel geen passend beleid heeft voor de begeleiding van klanten die via een participatieplaats aan het arbeidsproces deelnemen;

... het College niet van plan is om het aantal beschermde banen uit te breiden, maar er wel bereid is om hierin doorstroom te creëren, zodat ook anderen hier tijdelijk gebruik van kunnen maken;

... de komende jaren waarschijnlijk meer cliënten van de WWB zullen moeten omzien naar goedkopere huisvesting, zal er een extra druk op de gemeente komen om hierbij hulp te bieden. We zouden graag vernemen of de gemeente van plan is om dit aspect op te nemen in haar minima-beleid.

... het Cliëntenplatform nog geen voorstel heeft gezien voor het minimabeleid maar dat we die met belangstelling tegemoet zien. We zouden graag zien dat, in het kader van de harmonisatie tussen Ridderkerk en Albrandswaard, ook in onze gemeente een subsidie voor tafeltje-dek-je mogelijk wordt.

... verdere samenwerking in BAR verband mogelijk kan leiden tot een uitvoeringsorgaan met meer slagkracht en grotere doelmatigheid, maar dit niet moet leiden tot verschraling van lokale bereikbaarheid van de diverse loketten;

... een goed werkend digitaal klantsysteem klantmanagers, en alle professionals die een rol spelen bij de hulp aan cliënten van de diverse sociale wetten, in staat zou stellen om onafhankelijk van een vaste werkplek te opereren. Dit zou de druk om alleen spreekuur te houden op het "hoofdkantoor" ongetwijfeld verminderen.

Adviseren we u om

1. het tijdelijk raadsbesluit goed te keuren.
2. alert te zijn op individuele, schrijnende gevallen waar die ontstaan door het nieuwe begrip gezinshuishouding. De gemeente mag geen inkomensbeleid maken maar wel individualiseren.
3. in de uitvoering te borgen dat er een goede procesgang is tussen de klantmanagers en het College van Albrandswaard zodat eventuele beslissingen op het juiste niveau worden genomen in die situaties waarin de wetten, en het beleid, ruimte laten voor lokale "individualisering".
4. een plan van aanpak te maken voor het creëren van doorstroom in bestaande beschermde banen.
5. voor 1 mei 2012 een klachtenprocedure in te voeren voor klanten van het Samenwerkingsverband R&A. Tevens om soort en aantallen klachten op te nemen in de management rapportages, en deze periodiek te bespreking met het Cliëntenplatform.

6. te waken dat de praktijk niet vooruit gaat lopen op verwachtte aanpassingen in de wet en de (geest van de) bestaande verordeningen. En om toch met tussentijdse aanpassingen te komen van verordeningen als er onduidelijkheden komen in de interpretatie van het beleid. Heldere vastlegging van het beleid dient ons inziens voorrang te hebben boven de wens om pas met aanpassingen te komen als alles duidelijk is geworden wat de Wet Werken naar Vermogen (WWnv) gaat inhouden.
7. goed te definiëren voor welke doelgroep sociale activering via een participatieplaats zal worden toegepast, en om de door de overheid bepaalde termijn van maximaal 2 jaar aan te houden. Tevens om helder te communiceren over de mogelijkheid dat betrokkenen van de gemeente een premie kunnen krijgen.

Toelichting: op bladzijde 12 van het beleidsdocument staat de tekst "Klanten van wie verwacht wordt dat zij mogelijk op lange termijn weer aan het reguliere arbeidsproces kunnen deelnemen, maar daar nu nog niet aan toe zijn door psychische en of lichamelijke beperkingen kan een participatieplaats worden aangeboden. Betrokkene kan gedurende 2 jaar met behoud van uitkering werken. Na 2 jaar is een verlenging mogelijk van 2 x 1 jaar op een andere werkplek"

Bezwaar: deze benadering is in strijd met wat bekend is over de nieuwe wet Werken naar vermogen (hierna WWnv). Aangezien het hier over psychische en/of lichamelijke beperkingen wordt gesproken, is het overduidelijk dat in dit geval sprake is van een gedeeltelijke of volledige arbeidsongeschiktheid. Bij een volledige arbeidsongeschiktheid wordt de betrokkene, conform de WWNV, al dan niet tijdelijk vrijgesteld van alle arbeidsverplichtingen. Betrokkene behoudt in dit geval recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt er van de betrokkene verwacht dat hij/zij naar vermogen arbeid zal verrichten. Conform de WWNV hoort de gemeente daarbij de nodige ondersteuning aan te bieden. Dit houdt ook de mogelijke aanpassingen aan de werkplek in. Voor diegenen die niet in staat zijn om het wettelijk minimum loon (hierna WML) te verdienen, heeft de wetgever loondispensatie mogelijk gemaakt. Loondispensatie houdt in dat de werkgever alleen het werkelijk verdiende loon hoeft te betalen. De gemeente vult dit loon aan tot 100% van het WML. Deze regel is specifiek bedoeld voor mensen die door lichamelijke, psychische en/of verstandelijke beperkingen of om andere redenen niet in staat zijn om zelfstandig het WML te verdienen. Hiermee worden de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers beschermd tegen het werken onder het minimum loon.

De wetgever heeft inmiddels mogelijk gemaakt om via een participatieplaats terugkeer naar de arbeidsmarkt te bevorderen. Deze regel is uitsluitend bedoeld voor de zogenaamde moeilijk bemiddelbare mensen, en niet voor de mensen met een lichamelijke of psychische beperking, zoals het in het concept WWB beleidsplan 2012 van de gemeente Albrandswaard wordt bedoeld. Hierbij kan men denken aan bijvoorbeeld de mensen zonder startkwalificatie of zonder enig werkervaring. De maximale termijn voor een dergelijk traject is 2 jaar. Deze termijn kan alleen maar onder strenge voorwaarden worden verlengd. Hierbij wordt de gemeente ook verplicht gesteld om aan de betrokkene een premie toe te kennen van maximaal € 2.267 per jaar, dan wel na iedere zes maanden gedeeltelijk uitkeren.

8. burgers van Albrandswaard alleen dan te verplichten tot een werkstage/werk met behoud van uitkering als het echt niet anders kan, en als alle andere opties al zijn weloverwogen. Eis daarbij als tegenprestatie dat cliënten naar een echte opdrachtgever worden bemiddeld. En biedt cliënten de mogelijkheid om hun mening te geven over het traject, zodat beter beoordeeld kan worden of het traject wel of niet zinvol is geweest.
9. bij plaatsing bij een particuliere werkgever de proefperiode conform de wettelijke bepalingen aan te houden. Dit betekent: een (1) maand proefperiode bij een arbeidscontract van 6 maanden, en indien het niet lukt om binnen een maand te beoordelen of de werknemer geschikt is, voor de overige twee maanden gebruik te maken van de stimuleringspremies. Dit wil zeggen dat de werknemer naast zijn WWB uitkering ook een bedrag van maximaal € 190 per maand (door de overheid vastgesteld) behoudt.

Toelichting: op bladzijde 13 van het beleidsdocument m.b.t. werkstage/ werken met behoud van uitkering wordt gesproken over (a) een proefplaatsing met behoud van de uitkering voor de periode van 6 maanden bij een werkcenter als het Workfirst traject niet direct resultaat heeft opgeleverd. En (b) over een werkstage bij een particuliere werkgever gedurende maximaal 3 maanden met behoud van de uitkering. Indien de werknemer geschikt blijkt te zijn, heeft de werkgever de verplichting om een contract voor 6 maanden aan te bieden.

Bezwaar: uit de praktijk is tot nu toe overduidelijk gebleken dat dit soort trajecten weinig zinvol zijn aangezien ze niet direct tot een betaalde baan leiden. Het kost de gemeente alleen maar geld om de betrokkene 6 maanden lang bij een werkcenter te laten werken, terwijl de WWB -uitkering ook nog doorbetaald moet worden.

Drie maanden lang werken met behoud van de uitkering om alleen maar de geschiktheid van de werknemer te beoordelen, is te lang. Binnen een maand is meestal al duidelijk of de werknemer wel of niet geschikt is, dan wel binnen het team past. De wettelijk vastgesteld proeftijd voor alle kortlopende arbeidscontracten (tot een jaar) is een (1) maand. Bij de arbeidscontracten langer dan een jaar en contracten voor onbepaalde tijd is de proeftijd twee maanden.

Indien het uitsluitend om het behouden van het werkritme gaat (zoals ook in de tekst van het concept WWB beleidsplan 2012 blad 13 wordt gemeld), dan zijn wij van mening dat het geld dat de gemeente spendeert om de betrokkene tot 6 maanden lang bij een werkcenter aan het werk te houden, beter in een relevante opleiding of bijscholing geïnvesteerd kan worden om de kansen van de betrokkene op de arbeidsmarkt te vergroten. Het opbouwen en behouden van het werkritme zonder vooruitzicht op een arbeidscontract heeft totaal geen zin.

Neem als uitgangspunt dat werk moet lonen. De beste resultaten worden geboekt als de betrokkene volledig meewerkt. Dit kan het beste bereikt worden door het invoeren van stimuleringspremies in plaats van door tewerkstelling via proefplaatsingen en werkstages.

10. een helder beleidsplan te maken voor kinderopvang voor -met name- alleenstaande, laagverdienende moeders.

Toelichting: bij het onderdeel Kosten van kinderopvang wordt gesproken over de kosten van kinderopvang bij het gebruik van kinderopvang als voorliggende voorziening. De gemeente spreekt over een vergoeding van de kosten kinderopvang uit het werkdeel van de WWB indien men een re-integratie- of een participatietraject volgt.

Bezwaar: het is al bekend dat er veranderingen komen in de Wet Kinderopvang met dien verstande dat kinderopvang voor alle groepen werkenden duurder wordt. Bovendien wordt de inkomensafhankelijke ouderbijdrage voor de kosten kinderopvang vervangen door een vaste bijdrage voor alle inkomensgroepen.

Het Cliëntenplatform heeft al eerder aangegeven zorgen te hebben over de druk die er mogelijk komt op alleenstaande moeder met jonge kinderen. Het College denkt mogelijkheden te creëren via betaalbare kinderopvang. Wij vragen ons af hoe de gemeente aankijkt tegen de situatie van een alleenstaande moeder, en elke andere alleenstaande, die parttime gaat werken en onder het wettelijk minimum inkomen verdient.

- Wordt de betrokkene dan verplicht om fulltime te gaan werken?
- Gaat de gemeente de ouderbijdrage voor kinderopvang voor de laagverdiende ouder betalen zolang ze blijft werken?
- Hoe zal met de kosten voor kinderopvang worden omgegaan, inclusief de eigen ouderbijdrage, indien de betrokkene plotseling geen verlenging van het arbeidscontract krijgt, of tijdens de proeftijd wordt ontslagen?
- Zal de gemeente de kosten van kinderopvang blijven doorbetalen als daarvoor een opzegtermijn van twee maanden geldt?

Toelichting: De meeste reguliere opvangcentra werken met vooruitbetaling en een opzegtermijn van 2 maanden. Het gaat meestal om een fors bedrag van enkele honderden euro's per maand. Voor een alleenstaande moeder is dat niet op te brengen. Een subsidieaanvraag bij de belastingdienst duurt meestal acht weken. Zonder arbeidscontract is er geen recht op kinderopvangsubsidie. Dus eerst contract en pas dan kan de hoogte van de subsidie wordt berekend aan de hand van de werkuren. Als dit bekend is, kan pas een aanvraag ingediend worden bij de belastingdienst.

Met vriendelijke groet,



Voorzitter D. Bijl