

**Beleidsregels onthefing van de plicht tot arbeidsinschakeling.** (artikel 9 tweede lid Wet werk en bijstand, artikel 37a IOAW/IOAZ en artikel 7 derde en vierde lid van de Verordening werk en bijstand)

## HOOFDSTUK I Algemene bepalingen

### Artikel 1. Begripsomschrijving.

1. Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Wet werk en bijstand, verder te noemen de wet, en de Verordening werk en bijstand gemeente Woudenberg, verder te noemen de verordening.

2. Voorts wordt in deze beleidsregels verstaan onder:  
Mantelzorg: de hulp bij het dagelijks functioneren, die vrijwillig en onbetaald wordt verleend aan personen uit het sociale netwerk die door welke oorzaak dan ook zulke ernstige fysieke, verscheidene of psychische beperkingen hebben dat zij zonder deze hulp zouden zijn aangewezen op opname in een instelling ter verzorging of verpleging.

### Artikel 2. Tijdelijke onthefing plicht tot arbeidsinschakeling

1. Het college kan met inachtneming van artikel 9, tweede lid van de WB en artikel 7 derde en vierde lid van de verordening of artikel 37a van de IOAZ en de IOAW bepalen dat aan de uitkeringsgerechtigde tijdelijk, geheel of gedeeltelijk, onthefing wordt verleend van de in artikel 9, eerste lid van de WB en artikel 7 eerste lid van de verordening genoemde verplichtingen voor zover en voor zolang reïntegratie in redelijkheid niet mogelijk is.

2. Onthefing van de plicht tot arbeidsinschakeling wordt slechts voor een door het college vast te stellen periode verleend.  
3. Op basis van een herbeoordeling kan het college besluiten een onthefing na afloop van de vastgestelde periode te verlengen.

## HOOFDSTUK II Onthefingsgronden

### Artikel 3. Onthefing in verband met zorgtaken

1. Indien de combinatie van zorg en arbeid of de combinatie van zorg en activiteiten als bedoeld in artikel 14 tot en met 19 van de verordening niet mogelijk is voor alleenstaande ouders met kinderen tussen 5 en 12 jaar of met gehandicapte kinderen tot 18 jaar, kan onthefing worden verleend van de verplichtingen als bedoeld in artikel 7 eerste lid aanhef en onder a tot en met c van de verordening.

2. Indien belanghebbende mantelzorg verleent aan inwonende zieke en/of anderszins hulpbehoevende bloed- dan wel aanverwanten en combinatie van zorg en arbeid niet mogelijk is, kan onthefing worden verleend van de verplichtingen als bedoeld in artikel 7 eerste lid, aanhef en onder a tot en met c, van de verordening voor zolang de zorgtaak bestaat.

3. Het bestaan, de omvang en de duur van de zorgplicht als bedoeld in het tweede lid dient uit een sociaal/medisch onderzoek te blijken, tenzij het reeds op een andere wijze is

per 1-1-09

aangehouden. Hiertoe wordt medisch advies gevraagd bij een onafhankelijke adviserende instantie.

#### **Artikel 4. Ontheffing op medische of psychische gronden**

1. Indien belanghebbende als gevolg van lichamelijke dan wel psychische beperkingen niet in staat is om te werken, kan ontheffing worden verleend van een of meer verplichtingen genoemd in artikel 9 eerste lid van de wet en artikel 7 eerste lid van de verordening.

2. Bij gerede twijfel over de mate van arbeidsongeschiktheid wordt, voor het beoordelen van de beperkingen als bedoeld in het eerste lid, medisch- en/of arbeidsdeskundig advies gevraagd bij een onafhankelijke adviserende instantie. Het uitgebrachte advies wordt door het college meegewogen in zijn besluit.

#### **Artikel 5. Ontheffing op sociale gronden**

1. Indien belanghebbende als gevolg van sociale beperkingen niet in staat is om te werken, wordt ontheffing verleend van een of meer verplichtingen genoemd in artikel 9 eerste lid van de wet en artikel 7 eerste lid van de verordening.

2. Ontheffing als bedoeld in het eerste lid wordt verleend voor maximaal drie maanden.

#### **Artikel 6. Ontheffing tijdens een (scholings)traject**

1. Indien belanghebbende gebruik maakt van voorzieningen in het kader van een (scholings)traject gericht op arbeidsinschakeling, kan ontheffing worden verleend voor de verplichtingen als bedoeld in artikel 7 eerste lid aanhef en onder a tot en met c van de verordening, mits het volgen van het traject de kansen op duurzame uitstroom aammerkelijk vergroot.

2. De ontheffing als bedoeld in het eerste lid wordt verleend voor de duur van de voorziening.

#### **Artikel 7. Ontheffing in verband met zwangerschap en bevalling**

De vrouwelijke belanghebbende kan ontheffing worden verleend van de verplichtingen als bedoeld in artikel 9 eerste lid van de wet en artikel 7 eerste lid van de verordening gedurende de periode als genoemd in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg (Wazo).

### **HOOFDSTUK III Slotbepaling**

#### **Artikel 9. Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels treden in werking op 1 januari 2009.

#### **Artikel 8. Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen van deze beleidsregels, indien onverkorte toepassing zou leiden tot onredelijkheid of onbillijkheid.

**Toelichting Beleidsregels ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling**

In beginsel is iedere aanvraag en ontvanger van (algemene of periodieke bijzondere) bijstand voor de noodzakelijke kosten van het bestaan (in de leeftijd vanaf 18 tot 65 jaar) verplicht alles in het werk te stellen om zijn bijstandsaanpakelijkheid op te heffen. Anders gezegd: in beginsel geldt voor iedere belanghebbende van 18 tot 65 jaar vanaf de dag van melding de plicht tot arbeidsinschakeling. De bepalingen omtrent de plicht tot arbeidsinschakeling zijn te vinden in artikel 9 lid 1 Wet werk en bijstand (WVB) en artikel 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen (IOAZ) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW).

De plicht tot arbeidsinschakeling bestaat uit twee onderdelen:

1. de arbeidsplicht: de plicht om naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden, waaronder begrepen registratie als werkzoekende bij de Centrale organisatie werk en inkomen (CWI);
2. de reïntegratieplicht: de plicht gebruik te maken van een door het college aangeboden voorziening gericht op arbeidsinschakeling, alsmede de plicht om mee te werken aan een onderzoek naar de mogelijkheden tot arbeidsinschakeling. Dit speelt met name een rol in de situatie waarin betaalde arbeid nog niet aan de orde is.

In artikel 7 lid 1 van de Verordening werk en bijstand is de plicht tot arbeidsinschakeling nader uitgewerkt.

Slechts indien daarvoor dringende redenen aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen besluiten tijdelijk een ontheffing van de verplichting tot arbeidsinschakeling te verlenen. Eventueel aanwezige belemmeringen om deelname aan arbeid te realiseren, kunnen worden weggenomen door het aanbieden van voorzieningen.

Toch kunnen zich bij uitzondering tijdelijk situaties voordoen dat ook voorzieningen niet toereikend zijn om de aanwezige belemmeringen geheel of gedeeltelijk op te heffen. In deze situaties dient het college de op te leggen verplichtingen aan te passen aan de mogelijkheden die de betrokkene nog wel heeft door tijdelijk een ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling te verlenen (artikel 9 lid 2 WVB, artikel 37a IOAW en IOAZ en artikel 7 lid 4 van de WVB).

Het college moet of formeel ontheffing verlenen of de bijstandsgerechtigde houden aan zijn arbeidsplicht. Indien er geen grond aanwezig is om belanghebbende ontheffing te verlenen, dan zal hij aan zijn plicht tot arbeidsinschakeling gehouden moeten worden.

### Artikelsgewijs toelichting

#### Artikel 1. Begripsomschrijving.

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### Artikel 2. Tijdelijke ontheffing arbeidsplicht

In artikel 9 lid 2 van de WVB alsook in artikel 37a van de IOAW en IOAZ is bepaald dat het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing kan verlenen van een verplichting tot arbeidsinschakeling, wanneer daarvoor dringende redenen aanwezig zijn.

Zoals ook blijkt uit het woord 'tijdelijk' in artikel 9 lid 2 WVB en artikel 37a IOAW en IOAZ kan een ontheffing als bedoeld in artikel 9 lid 2 WVB nooit definitief of voor onbepaalde tijd zijn. De bijstandsverlening is er immers op gericht om degenen die daartoe in staat zijn, te stimuleren om betaald werk te vinden en dat voor degenen die dat nog niet kunnen, wordt gezocht naar mogelijkheden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Mede geliet op

de opdracht aan het college tot atstemming van aan de bijstand verbonden verplichtingen zal bij (her)onderzoeken dan ook periodiek bezien moeten worden of, en in hoeverre, er aansluiting is om tot arbeidsinschakeling strekkende verplichtingen (opnieuw) aan de bijstand te verbinden of om voor een bepaalde periode verleende ontheffingen van deze verplichtingen voort te zetten, in te trekken of te wijzigen. Een besluit om deze verplichtingen voorgoed niet aan een belanghebbende op te zullen leggen of om zonder tijdsbepaling ontheffing te verlenen van verplichtingen gericht op inschakeling in de arbeid, zou daarmee in strijd zijn

### **Artikel 3. Ontheffing in verband met zorgtaken**

Zorgtaken kunnen een dringende reden vormen om tot ontheffing over te gaan, voorzover met deze taken geen rekening gehouden kan worden door middel van een voorziening. Zorgtaken spelen voor een aantal groepen bijstandsgerechtigden een belangrijke rol bij de mogelijkheden om gebruik te maken van activiteiteninstrumenten, en deel te nemen aan betaalde arbeid.

Wanneer arbeid moet worden gecombineerd met zorg voor kinderen, moeten gemeenten er voor zorgen dat er adequate voorzieningen worden aangeboden die een combinatie mogelijk maakt van betaalde arbeid en zorg voor kinderen. Deze voorzieningen hebben betrekking op toereikende kinderopvang en op de eisen die aan regulier werk worden gesteld, zoals reistijd en werktijden. Als de gemeente geen toereikende voorzieningen kan aanbieden, dan kunnen alleenstaande ouders met kinderen tussen 5 en 12 jaar en alleenstaande ouders met gehandicapte kinderen tot 18 jaar ontheffing worden verleend van de arbeidsplicht.

Allenstaande ouders met kinderen jonger dan 5 jaar moeten straks verplicht scholing volgen of een stage om hun vaardigheden te onderhouden als ze vrijgesteld willen worden van de sollicitatieplicht.

Hiervoor is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer. Voor deze categorie alleenstaande ouders zijn de regels daarom niet van toepassing.

Als er sprake is van mantelzorg (zie ook begripsoomschrijving mantelzorg), dan zijn die zorgtaken een reden geen arbeidsverplichting op te leggen. Iemand die de combinatie van arbeid en zorg onmogelijk met elkaar kan combineren kan geen arbeidsverplichting worden opgelegd. Als er sprake is van mantelzorg als gevolg van zorgtaken, dan kan ontheffing worden verleend van de arbeidsverplichtingen.

Zowel voor de alleenstaande ouders als voor de personen die mantelzorg verlenen geldt dat de gemeente nog wel moet onderzoeken in hoeverre reïntegratie van die personen mogelijk is. Zij kunnen daarom niet worden ontheven van de reïntegratieverplichtingen. Dit is bewust gedaan om de arfstand tot de arbeidsmarkt niet onnodig te vergroten. Wanneer er geen sprake meer is van zorg, dan kunnen de mensen die zorg verlenen makkelijker uitstromen.

### **Artikel 4. Ontheffing op medische of psychische gronden**

Het komt herhaaldelijk voor, dan men zich ten aanzien van de mogelijkheden om zelfstandig in het levensonderhoud te voorzien beroept op het medische of psychische beperkingen. Alleen bij gerede twijfel over de mate van arbeidsongeschiktheid wordt een medisch advies gevraagd. Een dergelijk advies kan ook bestaan uit de indicatie voor de Wsw.

Wanneer uit het medisch advies blijkt dat de gezondheids situatie bellemmeringen tot gevolg heeft, kan voor bepaalde tijd ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling worden verleend. Na het verstrijken van die periode wordt een heronderzoek verricht.

#### **Artikel 5. Ontheffing op sociale gronden**

Op grond van bijzondere individuele sociale omstandigheden kan ontheffing worden verleend van de plicht tot arbeidsinschakeling. Bij sociale bellemmeringen moet worden gedacht aan echtscheidingsproblematiek, ernstige leerproblemen van het kind, geïndiceerd door de school en ontbreken van kinderopvang. Sociale problematiek is altijd tijdelijk van aard. Daarom is er voor gekozen om de duur van de ontheffing te maximaliseren tot 3 maanden. Als het probleem langer dan 3 maanden bestaat, dan is het vaak een medisch of psychisch probleem.

#### **Artikel 6. Ontheffing tijdens een (scholings)traject**

Indien een belanghebbende is opgenomen in een (scholings)traject kan het college, afhankelijk van de situatie, tijdelijk een vrijstelling verlenen van de arbeidsplicht. Een vrijstelling van de reïntegratieplicht is hier echter niet aan de orde.

Het gebruik maken van een voorziening, die niet door het college aangeboden wordt, maar die wel een hulpmiddel kan zijn voor de arbeidsinschakeling, valt niet onder de plicht tot arbeidsinschakeling zoals deze wettelijke is omschreven en afgebakend. Het gebruik van een dergelijke voorziening, zoals het op eigen initiatief verrichten van onbetaalde arbeid of volgen van een studie op HBO- of WO-niveau, kan dus in de weg staan aan de plicht tot arbeidsinschakeling. Het college kan dan tijdelijk ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling verlenen, mits daarvoor dringende redenen bestaan. Een voorbeeld van een dringende reden is dat iemand in het laatste jaar van zijn studie zit en aangewezen is op bijsand.

#### **Artikel 7. Ontheffing in verband met zwangerschap en bevalling**

Een zwangerschap kan ook aanleiding zijn voor ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling. Gedacht moet worden aan de vrouwen die als rechtstreeks gevolg van zwangerschap of bevalling tijdelijk niet in staat zijn om arbeid in dienstbetrekking te verrichten. Hierbij moet veelal aansluiting worden gezocht aan de termijnen van de zwangerschapsverlof en bevallingsverlof. Maar uiteraard kan er in bepaalde gevallen, op medische gronden, daarvan worden afgeweken.

#### **Artikel 8. Hardheidsclausule**

In bijzondere gevallen, waarin deze beleidsregels niet voorzien, kan worden afgeweken. Er moet dan wel sprake zijn van bijzondere situaties die zich in de individuele omstandigheden voordoen.

#### **Artikel 9. Inwerkingtreding**

Dit artikel heeft geen toelichting.