

## Raad voor Maatschappelijk Welzijn

Zitting van 20 januari 2011 - 19:00 uur

Oude Raadzaal

---

### Aanwezig

De heer Geert Versnick, voorzitter

De heer Erwin Lampaert, de heer Paul Pataer, mevrouw Chantal Sysmans, mevrouw Anna Inghelram, mevrouw Anne Bottequin, de heer Dirk Holemans, mevrouw Ingrid Vandaele, de heer Christian Bauwens, de heer Jurgen Bockstaele, de heer Cedric Verschooten, mevrouw Aline Maes, de heer Jeroen Lemaitre, de heer Pascal Verbeke, de heer Frank Wijnakker, zittingsleden

De heer Luc Kupers, secretaris

---

### **Sociale Dienstverlening - Wonen & Activering Opleidings- en Tewerkstellingscentrum**

**20 2011\_RMW\_00020 Handhaving en activering  
Voorstel: Goedkeuring**

De Raad voor Maatschappelijk Welzijn

### **Aanleiding / feiten en context**

Binnen de sociale dienst is er reeds een draaiboek ontwikkeld rond hoe omgaan met activering. Toch bleven er nog vragen naar verdere concretisering en verduidelijking van een aantal aspecten, voornamelijk rond handhaving, dus hoe we de plicht tot werkbereidheid concreet kunnen doen naleven.

De nota wil een duidelijker kader bieden rond volgende onderwerpen:

- welke zijn verplichte stappen in een traject naar werk?
- aanvullende bijstand schorsen of stopzetten
- stopzetten leefloon/levensminimum of schorsen via GPMI ?
- dringende en/of verplichte tewerkstelling als werkbereidheidsstoets
- heraanvraag leefloon/levensminimum na dringend ontslag art.60 of na stopzetting leefloon wegens werkonwilligheid

### **Motivering**

Gelet op de noodzaak ook binnen het domein "activering" een concreet handhavingsbeleid te ontwikkelen en aan de medewerkers daartoe duidelijke richtlijnen te verstrekken;

gelet op het juridisch kader waarbinnen de plichten van leefloongerechtigden zijn vastgelegd, met name de RMI-wet.

### **Openbaarheid van bestuur**

Dit besluit is ter inzage.

### **Voorstel van besluit**

Met

- 10 stemmen voor:
- 4 stemmen tegen:
- 1 onthoudingen:

### **Artikel 1**



De aanpak van handhaving binnen activering zoals toegelicht in de bijlage.

**Artikel 2**

De voorliggende tekst(en) als bijlage(n) bij dit besluit opgenomen

**Bijlagen**

- duidelijker kader sanctionering AZ20101221.doc

## ***Naar een duidelijker kader rond sanctivering, stopzetting leefloon/ levensminimum en verplichte tewerkstelling***

Wergroep activering, december 2010

### **Korte inhoud van deze nota**

1. Situering
  - link met handhaving
  - opmerkingen vooraf
2. Duidelijker kader: 2 sets criteria
3. Sancties in het kader van activering
  - 3.1. verplichte stappen in een traject
  - 3.2. aanvullende bijstand schorsen of stopzetten
  - 3.3. stopzetten leefloon of schorsen via GPMI?
  - 3.4. GPMI activering
  - 3.5 werkbereidheidstoets : dringende/verplichte tewerkstelling
    - Uitgangspunt, doelgroep, waar tewerkstellen, procedure, begeleiding, verloop, juridische bedenkingen
4. Heraanvraag leefloon na dringend ontslag art.60 of na stopzetting recht wegens gebrek aan werkbereidheid.
  - 4.1 Heraanvraag na dringend ontslag
    - 4.1.1 verband tussen reden ontslag en werkbereidheid
    - 4.1.2 ruimere beoordeling werkbereidheid van belang
    - 4.1.3 conclusie
  - 4.2 Heraanvraag na stopzetting LL wegens werkonwilligheid
    - 4.2.1. "nieuwe elementen"
    - 4.2.2. motivatie weigering of toekenning en bepaling ingangsdatum
5. Slotbedenking

### **1. Situering van deze nota**

#### **1.1. Link met het handhavingsbeleid**

Ondanks de uitwerking van een "draaiboek activering" (najaar 2009) dat reeds ondermeer het thema sanctivering behandelde, bleven er in de dienst vragen naar nog meer concrete richtlijnen en "handvaten" inzake de aanpak van activering.

Deze nota wil daar een antwoord op bieden.

Tegelijk is er ook een link met het handhavingsbeleid. Duurzaam activeren blijft onverkort de doelstelling, maar daarnaast willen we ook het risico op sociale fraude en misbruik beperken.

Deze nota draagt hier in ruime mate toe bij:

- Er wordt verduidelijkt welke trajectstappen worden gezien als verplichte tussenstappen naar werk.
- Er wordt verduidelijkt hoe we financiële sancties concreet gaan aanwenden in het kader van onze begeleiding.
- Er wordt een kader gegeven waarbinnen we overgaan tot een verplichte tewerkstelling als “werkbereidheidstoets”.
- Tenslotte wordt er ook geduid hoe maatschappelijk werkers kunnen omgaan met een nieuwe vraag naar leefloon, nadat dit recht werd stopgezet omwille van werkonwilligheid.

## 1.2. **Nog enkele opmerkingen vooraf**

- Sanctionering, zoals reeds in het “draaiboek activering” werd gesteld in september 2009, is een tool die in het kader van activering pas wordt ingezet, als de twee andere “hefbomen” om mensen in beweging te brengen, niet het verhoopte resultaat hebben opgeleverd.
- Het blijft dus belangrijk, dat cliënten niet vanuit een wantrouwen worden benaderd, maar vanuit vertrouwen en een positief- motiverende aanpak.
- Sanctioneren werkt soms wel als negatieve motivator, maar het brengt toch heel wat nadelen met zich mee: het kan de hulpverleningsrelatie in gevaar brengen, het bevestigt cliënten die al in een wantrouwende houding naar officiële instanties zitten in hun visie, het brengt extra (administratief) werk met zich mee voor de MW’er en voor de hele organisatie (bijv. hoorzittingen).
- De beste manier om met sanctioneren om te gaan is dus vermijden dat het zover komt, en als MW’er te investeren in de twee andere tools: het motiveren en het legitiem confronteren.
- Ook klare en duidelijke informatie over rechten en plichten én over controle op de naleving ervan hebben een preventief effect (zie nota handhaving).
- Deze agogische benadering zouden we willen samenvatten als “vriendelijke kordaatheid”, als een alternatieve omschrijving van wat psychiater Peter Adriaenssens aanraadt als houding van opvoeders (ouders, leerkrachten, hulpverleners) ten aanzien van probleemjongeren namelijk een houding van “warme duidelijkheid”/

Onderhavige tekst is te zien als **een aanvulling op het bestaande draaiboek activering**, dat slechts op 1 punt dient gewijzigd.

Immers, in het draaiboek staat als voorstel slechts een GPMI activering op te maken op het moment dat er signaleren zijn dat het mis dreigt te gaan.

Hieronder volgt hierover een deels gewijzigd voorstel daaromtrent.

## **2. Duidelijker kader: twee sets van criteria & eigen aandeel van de hulpverlener**

De werkgroep Activering stelt dat de maatschappelijk werker in zijn beoordeling van elke situatie op vlak van sanctionering, telkens twee sets van criteria zal moeten hanteren:

- **criteria in verband met met de persoon** van de cliënt en zijn situatie (cfr. handelingskader sanctioneren, draaiboek activering, cfr. billijkheidsredenen, enz.) Het gaat hier over de competenties van de cliënt, zijn voorgeschiedenis, reeds geboden kansen, attitude en motivatie, randvoorwaarden enz.
- **criteria in verband met de aard van de feiten**, bijv. het zich niet inschrijven voor taallessen, het niet ingaan op een werkaanbieding, het niet aanwezig zijn op afspraken.

Bovendien zien we het activeringsproject als een gezamenlijk project van cliënt en begeleider(s). Het mislukken ervan kan dan ook niet zomaar alléén op rekening van de cliënt geschoven worden.

Arbeidsrechtbanken zullen daarom ook steeds nagaan of het OCMW de cliënt voldoende begeleiding bood in het nakomen van zijn verplichtingen.

Vermits de persoonsgebonden criteria reeds voldoende zijn uitgewerkt (zie draaiboek activering en handelingskader sanctioneren), wil de werkgroep nu vooral aandacht besteden aan criteria met betrekking tot de feiten.

→ Het uiteindelijk voorstel tot al dan niet sanctioneren is het resultaat van een zorgvuldige beoordeling van beide, waarbij we niet vergeten ook ons eigen aandeel als maatschappelijk werker kritisch te bekijken.

## **3. Mogelijke sancties<sup>1</sup> in kader van activering**

Wettelijke mogelijkheden:

1. schorsen of stopzetten aanvullende bijstand
2. schorsing leefloon op basis niet nakomen afspraken GPMI na aanmaning
3. stopzetting leefloon wegens duidelijke werkonwilligheid
4. een werkbereidheidstest onder de vorm van een verplichte tewerkstelling (al dan niet in het kader van art.60) kan als een soort sanctie aanzien worden

Deze elementen werken we verder uit in de hoofdstukken hieronder.

### **3.1. verplichte stappen in een traject naar werk**

Vooraleer tot sanctionering over te gaan, moet duidelijk zijn welke stappen in een traject wij aanzien als een **verplicht trajectonderdeel**.

Het niet deelnemen aan deze trajectonderdelen wordt immers gelijkgesteld met een vorm van “werkonwilligheid”.

Tot op heden was het “al dan niet verplicht karakter” van een aantal trajectonderdelen niet gedefinieerd.

---

<sup>1</sup> Sancties in de agogische betekenis van het woord.

We willen ook een onderscheid maken naargelang de module of de tussenstap waarover het gaat.

Hoe belangrijker een bepaalde tussenstap is om het doel te bereiken, hoe zwaarder de sanctie of hoe sneller er tot sanctie zal worden overgegaan.

In de tabel hieronder geven we een aantal tussenstappen of modules weer, en koppelen daaraan de mogelijke sanctie.

We geven ook aan waar de trajectbegeleider OTC ook een rol kan spelen in de opmaak en opvolging van het GPMI. De praktische afspraken hierrond moeten nog worden uitgewerkt. De wijkwerker (hierna: WW) blijft echter eindverantwoordelijke voor de contractering met zijn cliënt.

**BELANGRIJK** bij de tabel hieronder:

De basisregel is sanctioneren, maar een begeleider kan afwijken van deze regel en de reden aangeven waarom hij niet zal sanctioneren in de betreffende situatie.

(Afwezig staat voor: "ongerechtvaardigd" afwezig)

Module/situatie	Wie/ Wat?	Mogelijke sanctie
Infocmw / GOAL	WW maakt GPMI op	<p>! Vooraf voldoende info geven aan client over verplicht karakter van deze info!</p> <p><u>1<sup>o</sup> keer afwezig</u>: confronterend gesprek, brief waarin staat dat deelname verplicht is en niet deelname gevolgen voor steun kan hebben + opmaak GPMI</p> <p><u>2<sup>de</sup> keer niet aanwezig</u>: aanmaning /document feitelijke vaststelling of aangetekende brief in kader van GPMI.</p> <p><u>3<sup>de</sup> keer niet aanwezig in de vorming</u>: sanctie voorstellen (min. 1 dag, max. 1 maand leefloon bij GPMI)</p> <p>Jongeren: steeds onmiddellijk GPMI</p>
Niet reageren op uitnodigingen EW (toeleiding)		<p>Doorverwijzing start met motiverende gespreksvoering. Signaal vanuit EW wanneer client na 3 doorverwijzingen nog geen stap gezet.</p> <p>Mogelijkheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- brief van ww met duidelijke verwachtingen</li> <li>- standaardbrief vanuit EW</li> <li>- vrijstelling om billijkheidsredenen door ww voorgelegd aan BCSD</li> </ul> <p>Gebruik van GPMI kan ook maatgericht als positief activeringsinstrument gebruikt worden bij toeleiding naar EW. Steeds te bekijken in overleg tussen WW en EWer.</p>

VIA / Jobintra	TB maakt samen met WW GPMI op  TB zorgt voor 3-maandelijke evaluaties GPMI	Deelname verplicht indien de TB dit het juiste traject vindt.  Bij de start van dit traject: GPMI opmaken. <u>Bij niet nakomen afspraken:</u> aanmaning. <u>Bij herhaling:</u> sanctie in kader GPMI  <u>20% afwezigheid:</u> hernemen van de vorming. <u>2<sup>de</sup> keer 20% afwezig:</u> sanctie
SCALA	TB maakt GPMI op samen met WW en evalueert om de 3 maand	<u>1<sup>ste</sup> keer niet ingaan op afspraak:</u> opmaak GPMI <u>2<sup>de</sup> keer niet ingaan op de uitnodiging:</u> aanmaning <u>3<sup>o</sup> keer:</u> sanctie  Dit geldt zowel voor het missen van het intakegesprek als het niet komen opdagen in het programma zelf
Opleidingen algemeen	TB maakt GPMI op samen met WW & evalueert	Een cliënt dit een opleiding aanvat, moet zich engageren om dan ook steeds aanwezig te zijn en de opleiding af te werken. Toch kan het gebeuren dat men pas al doende vaststelt dat men niet de juiste keuze maakte.  Stopzetten van de opleiding= evaluatie en heroriëntering. De kosten van de opleiding terugvorderen. Een 2 <sup>de</sup> keuze kan, vanaf de 3 <sup>de</sup> keuze: GPMI
Infomoment voor start art.60	TB maakt GPMI op samen met WW	<u>Niet deelnemen:</u> niet starten in art.60 + opmaak GPMI <u>2<sup>de</sup> keer niet deelnemen:</u> sanctieprocedure opstarten. Daarnaast is ook stopzetting leefloon mogelijk indien het over werkweigering gaat.
Groepswerkingen EW		Op maat van de cliënt (eerder motivatieproces op gang zetten) Opnemen in EW, kordatere houding, met indien nodig een GPMI, brieven en verslaggeving (nog uit te werken)
Afspraak niet nakomen bij HR (tekenen contract, arista)	TB maakt GPMI samen met WW	<u>1<sup>ste</sup> keer niet langsgaan:</u> opmaken GPMI <u>2<sup>de</sup> keer:</u> sanctieprocedure opstarten.  (Ook stopzetting leefloon wegens werkweigering kan! Dit in combinatie met andere elementen die wijzen op werkonwilligheid)
Afspraak trajectbegeleider	TB maakt GPMI op samen met WW	<u>2 opeenvolgende keren:</u> aangetekende brief. <u>Geen reactie:</u> uiteindelijk stopzetting hulp  <u>Wél reageren:</u> GPMI <u>Onregelmatig langskomen:</u> GPMI = sanctie

Jobwerkbank / Jobclub	TB maakt GPMI op samen met WW en volgt op	Voor leefloners: Deelname verplicht indien de TB dit het juiste traject vindt. <u>Bij de start van dit traject:</u> GPMI opmaken <u>Niet starten 2<sup>de</sup> keer:</u> sanctie <u>Onregelmatige deelname:</u> confrontatie. Keuze 1: Heroriëntatie. Keuze 2: 2 <sup>de</sup> kans en sanctie vanaf niet deelname.  <i>Situatie voor art.60 en uitkeringsgerechtigden: nog uit te werken</i>
Taallessen (wanneer taallessen een onderdeel zijn van inburgering: zie draaiboek inburgering!)	WW maakt GPMI op	<b>Voor start altijd een GPMI</b> Inschrijven, taaltest: <u>2<sup>de</sup> keer niet aanwezig:</u> sanctie. <u>Tijdens de lessen:</u> geen 80% aanwezig= hernemen van de vorming, <u>2<sup>de</sup> keer:</u> sanctie
Extra-Time (nieuwe naam van hernieuwd project Voorzet)		Er wordt door de projectgroep een voorstel uitgewerkt. EW fungeert als signaalgever. (kordaat aanpakken, verplichting kan doch motivatie primeert bij doorverwijzing)
Ingaan op vacatures: afspraken via TB	TB maakt GPMI op samen met WW	Niet langsgaan bij de werkgevers: confrontatie+ GPMI Vanaf de 2 <sup>de</sup> keer= sanctieprocedure opstarten (aanmaning, nadien sanctie)
Niet ingaan op arbeidszorg		Op maat van de cliënt Indien dit na 3 keer niet lukt: billijkheidsredenen mogelijk in BCSD verslag
Niet ingaan op uitnodiging wijkwerker of niet verwittigen bij afwezigheid	WW maakt GPMI	Bij herhaling: GPMI opmaken of schorsen aanvullende bijstand
Student: studieresultaten tijdig melden aan MW'er Tijdig melden stopzetten studie of verandering richting		GPMI toepassen: aanmaning, schorsing <i>Zie ook draaiboek studenten</i>
Zich inschrijven voor regeling kinderopvang		Idem als boven : GPMI /aanvullende bijstand
Advies psychologische dienst		Een client kan doorverwezen worden naar de psychologische dienst voor advies, wanneer hij zich beroept op billijkheidsredenen van psychische aard. Deze consultatie voor advies is dan verplicht, en het niet opdagen kan bijgevolg gesanctioneerd worden.

De voorstellen hierboven geven slechts beknopt de essentie weer.  
Het komen tot een sanctie veronderstelt een heel proces dat hieraan voorafgaat:

- cliënt moet van bij de start van de hulpverlening heel duidelijke informatie-op-maat krijgen over zijn rechten en plichten. Dit liefst niet één keer maar herhaaldelijk
- het GPMI schrijft zélf al een heel aantal regels voor vooraleer er een sanctie kan zijn (onder meer de aanmaning)
- in bovenvermeld schema zit het idee van “een tweede kans” ingebakken. Een tweede kans is maar écht een tweede kans als er een open, eerlijk confronterend gesprek is geweest waarin “met vriendelijke kordaatheid” gepeild wordt naar de oorzaken van het niet navolgen van afspraken en waarbij hulp wordt aangeboden om wel te slagen
- voor zwakke klanten moet er een aanpak op maat zijn, maar men mag wel van iedereen verwachten dat men aanwezig is op een “infosessie” waar men in feite alleen maar moet komen luisteren naar welk aanbod er is
- taallessen zijn “basic”, vandaar een strenge aanpak. Een beroepsopleiding is anders: vaak hebben mensen weinig zicht op eigen competenties; dat men dan halverwege afhaakt omdat “het toch niets voor mij is” moet op iets meer begrip kunnen rekenen dan het afhaken in taallessen
- in het vorig jaar opgestelde draaiboek activering werd voorgesteld, omwille van de hoge werkdruk, NIET steeds een GPMI op te maken bij activering, maar dit slechts te doen van zodra het activeringsparcours van de cliënt begint te “haperen”. In de tabel hierboven wordt dit standpunt genuanceerd: bijv. bij taallessen wél steeds GPMI. Uiteraard is er voor alle -25 jarigen ook een GPMI voorzien en kan bijgevolg in het proces dat tot sanctie leidt, een stap worden overgeslagen.

### **3.2. Schorsen of stopzetten aanvullende bijstand**

In de tabel hierboven is het niet steeds aangegeven, maar het tijdelijk stopzetten van aanvullende bijstand kan uiteraard steeds toegepast worden als een eerste signaal. Vermits veel cliënten sowieso geen aanvullende bijstand ontvangen, is deze maatregel maar beperkt toepasbaar. Bovendien gaat het doorgaans slechts om een gering bedrag. De Werkgroep activering achtte het dan ook niet nodig hier veel regels rond uit te werken.

- Kan als eerste stap, kan al dan niet samen met opstellen GPMI of aanmanen via GPMI.

### **3.3. GPMI of stopzetting leefloon ?**

#### **Het vorige draaiboek activering wijdde reeds een hoofdstuk aan dit thema.**

In praktijk zal vaak naar het GPMI zal moeten gegrepen worden als enige sanctiemogelijkheid. Weinig klanten hebben immers aanvullende bijstand, en stopzetting is een drastische maatregel die goed moet onderbouwd en gemotiveerd worden.

Toch stuit deze praktijk op heel wat problemen.

We nemen de taallessen als voorbeeld. Voor sommige cursussen zijn er slechts opstartmomenten in september, november, februari en april.

Start een klant niet in september, dan krijgt hij een schriftelijke aanmaning binnen het GPMI. Start hij de eerstvolgende keer opnieuw niet (november), dan dient de m.a; een BCSD te maken met voorstel tot schorsing leefloon bvb voor 1 maand.

Hierop volgt een hoorzitting. Die vindt bvb plaats in de loop van februari.

De sanctie gaat in de eerste dag van de 2° maand volgend op de beslissing, dus pas op 1 april ten vroegste.

Een klant die al van september in de fout gaat, “voelt” dit dus pas in april.

Deze periode kan nog uitlopen: wie steun aanvraagt in april en de start van de laatste module van het schooljaar eind april mist, kan zich pas in september herinschrijven. Doet hij dit niet dan volgt een aanmaning; schorsen kan pas als client zich ook in november niet inschrijft.

Vandaar:

- de wenselijkheid om de periode tussen negatief verzoek en hoorzitting zo kort mogelijk te houden
- de mogelijkheid dient geboden om ondanks de lopende procedure schorsing, **toch over te gaan tot de procedure stopzetting leefloon** in het kader van niet-werkbereidheid, als de m.a. meent voldoende argumenten daartoe te hebben.
- Dit geldt niet alleen voor taallessen: het blijft aan de m.a. om af te wegen of hij op een bepaald ogenblik een voldoende onderbouwd “dossier” heeft om tot stopzetting leefloon wegens werkonwilligheid over te gaan.
- *Voorbeeld:* volgens het schema volgt er pas als men de 3° keer niet deelneemt aan SCALA een sanctie op basis GPMI. Maar als de 2° keer niet-deelname aan Scala voorafgegaan is door heel wat andere onregelmatigheden in het activeringstraject (vb herhaaldelijk niet langs komen bij trajectbegeleider, niet deelnemen aan infocmw,..) kan dit toch een reden zijn om het leefloon stop te zetten. En een heraanvraag leefloon zal maar kunnen als client het SCALA-programma doorlopen heeft (zie verder).

### **3.4. GPMI activering**

Er wordt nog een specifiek model GPMI activering opgemaakt met per tussenstap een afzonderlijk “luik” waarin de verplichtingen en afspraken rond deze tussenstap concreet worden opgesomd.

→ “In opmaak”

### **3.5. De werkbereidheidstest: procedure dringende en / of verplichte tewerkstelling**

**Uitgangspunt:**

De procedure waarbij iemand verplicht / dringend tewerkgesteld wordt, is voorbehouden voor een beperkt deel van activeerbare OCMW-cliënten (zie verder: doelgroep) en wel om volgende redenen:

1. OCMW Gent streeft ernaar een duurzame tewerkstelling te realiseren en werkt daarom op maat van de cliënt een activeringstraject uit. Hiervoor moet de nodige tijd en ruimte voorzien worden voor gesprekken met de cliënt en eventuele tussenstappen gericht op screening en oriëntering. Dit verhoogt de kans op slagen van het activeringstraject en draagt bij tot de duurzaamheid van de activering.
2. tewerkstelling dient gezien te worden als een onderdeel van de activeringsladder (waarbij elke trap belangrijk is). We dienen te accepteren dat niet iedereen arbeidsbekwaam of activeerbaar is naar werk. Er moet ook hier tijd en ruimte voorzien worden om vast te stellen wat voor de cliënt de meest passende vorm van activering is.
3. de tewerkstellingsmogelijkheden om grote aantallen verplichte tewerkstellingen op te vangen zijn beperkt.  
Bovendien moeten we rekening houden met het feit dat werknemers die verplicht of dringend tewerkgesteld worden mogelijks minder gemotiveerd zijn en/of niet over de vereiste competenties voor de job beschikken.

- er zijn een beperkt aantal plaatsen binnen de OTC-leerwerkplekken, er moet echter rekening mee gehouden worden dat voldoende omkadering nodig is en een 'concentratie' van (mogelijks) ongemotiveerde werknemers best vermeden wordt.  
Binnen de OTC-leerwerkplekken worden nu reeds meer 'moeilijke' profielen tewerkgesteld. Bovendien moeten de leerwerkplekken, die diensten verlenen aan klanten (particulieren en VZW's), een kwaliteitsnorm halen met hun werk. Resultaatgerichtheid en verplichte tewerkstelling gaan nauwelijks samen.
- binnen Dienst Gebouwen en Technieken zijn een beperkt aantal jobs beschikbaar, maar ontbreekt vooral omkadering die toch noodzakelijk is om deze werknemers te begeleiden.
- tewerkstelling binnen de VZW's waar OCMW Gent momenteel mee samenwerkt, is uiteraard steeds mogelijk.  
We moeten echter bewaken dat de VZW's niet afhaken op basis van slechte ervaringen met werknemers art. 60§7 die bij hen terechtkomen in het kader van de procedure van de verplichte of dringende tewerkstelling.
- **tewerkstelling in de privé-sector**, bijv. via interim, is ook een mogelijkheid. Een echt verplichte tewerkstelling bij een privé werkgever is wellicht niet haalbaar, maar uitzendkantoren zijn op het eerste zicht bereid tot samenwerking en zien er geen probleem is om ons feedback te geven over de motivatie tot werken getoond door cliënten die wij hen in dit kader gericht zouden doorsturen. Deze gesprekken lopen nog (zie verder).

## Doelgroep?

Een verplichte of dringende tewerkstelling kan opgelegd worden:

1. aan cliënten van wie het activeringstraject niet goed loopt, waar duidelijk onwil of gebrek aan medewerking is bij de cliënt.  
We stellen een periode van 6 maand voorop voor evaluatie.
  - een steeds wisselend jobdoelwit (niet realistisch)
  - men schrijft zich in voor verschillende opleidingen, maar start niet of haakt voortijdig af
  - men verontschuldigt zich regelmatig wanneer men een afspraak heeft met de trajectbegeleider of wijkwerker in het kader van activering (niet omwille van gewettigde ziekte, maar om andere redenen zoals 'aanwezig moeten zijn op een andere dienst', 'thuis moeten blijven voor een herstelling', ....).
  - bewust obstrueren van de arbeidsbegeleiding (opdrachten niet uitvoeren, intake bemoeilijken, ....)
  - niet willen deelnemen aan noodzakelijke stappen in arbeidsbegeleiding
2. bij vermoeden van fraude (bijv. niet ingeschreven werk)
3. na de 3<sup>o</sup> schorsing van werkloosheidsuitkering in 2 jaar: het recht op maatschappelijke integratie wordt toegekend onder de vorm van een tewerkstelling (geen leefloon)

### **Verplichte tewerkstelling art.60 is niet aangewezen indien**

- cliënt onvoldoende Nederlands kent
- cliënt een psychiatrische problematiek heeft

Er wordt gevreesd voor een omgekeerd effect, mochten we cliënten met onvoldoende kennis Nederlands verplicht tewerkstellen in art.60. Immers, heel veel anderstaligen willen zelf werken en aanvaarden maar met moeite dat ze eerst 1.2 moeten halen!

**Een "dringende art.60" is voor deze groep eerder een beloning.**

Ook bij psychiatrische problematiek (agressie bvb.,...) kan een verplichte tewerkstelling tegenaangewezen zijn. Dit is immers zeer belastend voor de werkvloer, de instructeurs

maar ook de collega's, zowel regulier personeel als medecursisten. Een stopzetting leefloon wegens niet werkbereidheid, wat bvb blijkt uit het feit dat men zijn problematiek niet wil bespreekbaar stellen, geen therapie aanneemt, .. is hier te overwegen. Maar evengoed kan men billijkheidsredenen invoeren om de tijd te kunnen nemen de cliënt op een positieve wijze te motiveren iets aan zijn probleem te doen.

### Waar tewerkstellen?

Dringende/verplichte tewerkstellingen kunnen op alle werkvloeren waar het OTC reeds mee samenwerkt. In dit geval zal het een art. 60§7-tewerkstelling betreffen, **waarbij geen vergoeding gevraagd wordt van de gebruiker, waar betrokkene tewerkgesteld wordt.**

Daarnaast, maar dan buiten het kader van art.60, richten we ons ook tot de privé-arbeidsmarkt en dan bepaald tot de uitzendsector:

- er is een bereidheid van de uitzendsector om met ons samen te werken in het kader van het handhavingsbeleid
- er zijn heel wat jobs die niet ingevuld raken, maar waar geen hoge eisen aan gesteld worden en die dus voor iedereen toegankelijk zijn
- tijds winst door instant jobs (groot aanbod, onmiddellijk beschikbaar)

→ dient nog verder uitgewerkt

### Procedure voor art. 60:

1. cliënt is niet gekend op het OTC:
  - reden voor verplichte tewerkstelling is het vermoeden van sociale fraude
  - schorsing van de werkloosheidsuitkering (zie "doelgroep")
2. cliënt is gekend op het OTC:
  - reden voor verplichte tewerkstelling is het activeringstraject dat niet goed loopt

We opteren ervoor om dringende en/of verplichte tewerkstellingen steeds **in nauw overleg** tussen wijkwerk en OTC op te starten.

Indien mogelijk kan de situatie van de individuele cliënt reeds besproken worden op het overleg wijk – OTC. Indien dit niet kan, wordt de situatie besproken met de HMW'ers wijk – OTC (verbonden aan de betreffende wijk).

Aan de doorverwijzing voor een dringende tewerkstelling gaat altijd een **confronterend gesprek** vooraf, waarin de cliënt er heel duidelijk op gewezen wordt dat het hier om een "laatste kans" gaat. De afspraken die in dit gesprek gemaakt worden, worden - in een ondertekende afsprakennota - op papier gezet..

Vervolgens wordt een **verzoek aan het BCSD** voorgelegd.

De tewerkstelling kan normaal gesproken opgestart worden **binnen de twee weken** na de beslissing. De trajectbegeleider wacht de beslissing van het BCSD immers niet af, maar neemt al de nodige voorbereidingen en legt al de nodige contacten voor de beslissing wordt bekrachtigd door het BCSD. Op die manier kan na de beslissing van het BCSD zeer snel een tewerkstelling gegarandeerd worden.

Niet alle verplichte tewerkstellingen hebben een even dringend karakter. Is die dringendheid wel degelijk van toepassing, dan kan de procedure versneld worden via een

**Voorzittersverslag.**

Bij tewerkstelling in het kader van art. 60§7 wordt **geen werkstage voorzien** voorafgaand aan de start van de tewerkstelling, **noch het verplicht voorafgaandelijk volgen van de vorming** 'info voor start art. 60§7'.

### **Begeleiding verplichte tewerkstellingen**

Een dringende tewerkstelling kan in alle diensten waar het OTC mee samenwerkt, omdat we - waar mogelijk - zullen proberen, ook bij de verplichte of dringende tewerkstelling, te vertrekken vanuit de principes van de maatzorg (voor zover dit niet vertragend werkt). Een passend profiel zal de kans op slagen immers verhogen. Het is niet de bedoeling om werkplaats en werkomstandigheden zo te kiezen dat cliënt vrijwel zeker zal mislukken!

Als er geen mogelijkheid is om een passend profiel voor te stellen of er is geen wil tot medewerking zal een tewerkstellingsplaats aangeduid worden door het OCMW (geen keuzemogelijkheid voor de cliënt).

Gezien bovenstaand uitgangspunt gaan we er van uit dat een deel van deze tewerkstellingen positief zal verlopen. Een ander deel zal moeizaam lopen en dan is het zaak kort op de bal te spelen!

Om dit (alle werkvloeren bestrijken, kort op de bal spelen) te verwezenlijken lijkt het ons het efficiëntst **om de begeleiding van deze tewerkstellingen aan 1 of 2 trajectbegeleiders toe te vertrouwen**. Zij kunnen onder 1 HMW'er werken. Op deze manier worden alle dringende/verplichte tewerkstellingen op een zelfde manier opgevolgd en kunnen de trajectbegeleiders hierin op een zelfde wijze gecoacht worden (principe methodische cel).

We starten met een beperkte groep cliënten die kan toegeleid worden naar de procedure van de verplichte tewerkstelling. Dit zal geleidelijk uitgebreid kunnen worden, naarmate ervaring werd opgebouwd m.b.t. het verloop van deze tewerkstellingen, de houding van de cliënten die naar deze procedure worden toegeleid.

### **Verloop tewerkstelling art. 60:**

#### **1. Positief**

De tewerkstelling wordt verder gezet.

Betrokkene kan mogelijks muteren naar een passend profiel (indien het niet mogelijk was dit te voorzien bij de oriëntering) en het dossier kan overgenomen worden door een collega trajectbegeleider.

In het confronterend gesprek dat met de cliënt werd gevoerd, kan al melding gemaakt worden van een heroriëntering en mutatie bij medewerking van de cliënt, en positief verloop van de tewerkstelling.

#### **2. Negatief**

Alle vormen van sanctioneren en stopzettingen zoals die nu worden toegepast binnen art. 60 zijn hier van toepassing (volgens personeelsreglement en arbeidswetgeving en in samenspraak met HR en Juridische Dienst).

Bij tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt (denkpiste interim) zullen we uiteraard afhankelijk zijn van de feedback die we - vanwege het interimkantoor en/of de werkgever - krijgen over de sollicitatie van de cliënt/de prestatie op de werkvloer. Met de interimkantoren binnen Gent zal een samenwerkingsovereenkomst uitgewerkt worden.

Wanneer een tewerkstelling stopgezet wordt, wegens (ernstig) foutief gedrag van de cliënt, kan - bij een heraanvraag leefloon - een negatief verzoek (gebaseerd op het verslag van de trajectbegeleider) voorgelegd worden aan het BCSD, wegens gebrek aan werkbereidheid.

### **Juridische bedenkingen:**

#### **Moet aan de cliënt een 'passende dienstbetrekking' aangeboden worden ?**

De notie 'passende dienstbetrekking' is een term uit het Werkloosheidsbesluit, die niet wordt gehanteerd in de RMI-wet.

Uit het residuaire karakter van het leefloon kan wel afgeleid worden dat men bereid dient te zijn alle arbeidsmogelijkheden uit te putten die niet strijdig zijn met de norm van de menselijke waardigheid.

De RMI-wet (art. 6 §1) spreekt over een 'recht op maatschappelijke integratie door tewerkstelling aangepast aan de persoonlijke situatie en capaciteiten'.

Er dient dus bijv. wel rekening gehouden te worden met de fysieke of mentale capaciteiten van de persoon, maar de cliënt kan niet zover gaan enkel een betrekking te willen aanvaarden op bijv. het niveau van zijn diploma, of in de lijn van zijn interesses (bijv. een kunstrichting).

Volgens bepaalde rechtspraak mag een werkzoekende niet (te) kieskeurig zijn tegenover werkaanbiedingen of in zijn persoonlijke zoektocht naar werk.

Gelet op het feit dat volgens vaste rechtspraak van de arbeidsrechtbank van Gent, de werkbereidheid niet alleen mag beoordeeld worden in het licht van de inspanningen van de cliënt, maar evenzeer vanuit de opdracht van het OCMW tot begeleiding en bemiddeling, verdient het de voorkeur om cliënt via de maatzorgmethodiek een gepaste tewerkstelling aan te bieden.

Als cliënt echter niet meewerkt, en daardoor de begeleidingsopdracht van het OCMW verhindert, kan strenger opgetreden worden. Bovendien wordt het voor het OCMW in dergelijk geval onmogelijk om een 'passende job' te vinden.

## **4. Heraanvraag leefloon of levensminimum na dringend ontslag of na stopzetting wegens niet werkbereidheid: wanneer (geen) recht op steun?**

### **4.1 Heraanvraag na dringend ontslag uit een art. 60 §7-tewerkstelling**

#### ***4.1.1. Verband tussen reden ontslag en werkbereidheid***

Een arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden zonder opzegging om een dringende reden. Deze wordt door de wet omschreven als 'de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt'.

Aan de basis van het ontslag ligt een **zware fout van de werknemer**. Deze zware fout kan een éénmalig, zwaarwichtig feit betreffen of bestaan uit de herhaling van lichtere fouten.

Leefloon kan geweigerd worden wanneer de aanvrager niet voldoet aan de werkbereidheidsvoorwaarde.

De fout van de werknemer die aanleiding heeft gegeven tot het dringend ontslag, moet dus aanzien kunnen worden als werkonwilligheid in de zin van de RMI-wet.

Hier zit een groot verschil met de werkloosheidsreglementering. Daar wordt gesteld: “om uitkeringen te kunnen genieten moet de werkloze wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil zonder arbeid en zonder loon zijn”.

“Het ontslag dat het redelijke gevolg is van een foutieve houding van de werknemer wordt beschouwd als werkloosheid wegens omstandigheden afhankelijk van de wil van de werknemer”.

Volgens vaste rechtspraak van de arbeidsrechtbanken mogen de OCMW's de RVA-reglementering niet overnemen: “het feit dat de aanvrager werd ontslagen wegens zijn gedrag, volstaat op zichzelf niet om aan te nemen dat hij niet-werkbereid zou zijn.

**Het ontslag impliceert nochtans dat de werkbereidheid strenger zal worden beoordeeld**”(Arbrb. Antwerpen 23.10.2006).

#### **4.1.2. Ruimere beoordeling werkbereidheid is belangrijk**

Hieruit volgt dat, wanneer leefloon wordt geweigerd nadat een cliënt ontslagen werd om dringende reden uit een art. 60§7-tewerkstelling, in het verslag moet worden toegelicht dat de **houding** van betrokkene, die **tot zijn ontslag heeft geleid**, wijst op een **'algemene onwil tot werken'**.

Dit is niet steeds eenvoudig aan te tonen. De bewijslast met betrekking tot de werkbereidheidsvoorwaarde ligt bij de cliënt.

Nochtans is het vaste rechtspraak van de arbeidsrechtbank van Gent dat de werkbereidheid moet beoordeeld worden vanuit de zeer ruim omschreven opdracht van het OCMW tot hulpverlening: “het OCMW dient te voorzien in begeleiding van de hulpvrager en dient - via bemiddeling en tussenkomsten - de kans op tewerkstelling te creëren of te vergroten”. (Arbrb. Gent, 30.05.2008; Arbrb. Gent 6.02.2009)

De **houding** van de cliënt tijdens de activeringsbegeleiding, **zowel tijdens als voorafgaand aan zijn art. 60§7-tewerkstelling**, zal hierbij van doorslaggevend belang zijn.

Het dringend ontslag van een cliënt die steeds zijn volledige medewerking heeft verleend aan de activeringsbegeleiding vanuit het OCMW, maar die wordt ontslagen wegens veelvuldige onwettige afwezigheden, niet-naleven van de ziekteprocedure, ... kan evengoed te wijten zijn aan het feit dat de werknemer moeilijkheden heeft zich aan te passen aan het nieuwe ritme en de verplichtingen, gezagsverhouding, ... die een tewerkstelling met zich meebrengen.

Wanneer het OCMW het leefloon bij 'een heraanvraag na ontslag' aan deze persoon wil weigeren, zal het verslag aan de hand van bijkomende elementen moeten aantonen waarom deze houding wijst op werkonwilligheid, bijv. n.a.v. bepaalde uitspraken van de cliënt, zijn houding op de werkvloer, ...

Anderzijds zal het voor een cliënt, die zich tijdens de activeringsbegeleiding onwillig heeft opgesteld/moeilijk heeft meegewerkt, en dezelfde feiten pleegt die tot dringend ontslag leiden, eenvoudiger zijn om die persoon als werkonwillig te beschouwen, aangezien zijn gedragingen in het verlengde liggen van de houding tijdens de activeringsbegeleiding door het OCMW.

Het is aan te raden dat de trajectbegeleider, die de cliënt opvolgt **tijdens zijn art. 60§7-tewerkstelling**, reeds wijst op de gevolgen die zijn gedrag met zich kunnen meebrengen.

Wanneer het dringend ontslag het gevolg is van een herhaling van feiten, wordt de werknemer hiervoor meermaals in gebreke gesteld d.m.v. aangetekend schrijven (doorgaans 3 ingebrekestellingen en/of afsprakennota vooraleer tot ontslag wordt overgegaan), en worden - door de werkplaatsverantwoordelijke en de trajectbegeleider - ook diverse gesprekken gevoerd met de cliënt.

Wanneer de trajectbegeleider oordeelt dat de houding van de werknemer tijdens de tewerkstelling wijst op werkonwilligheid, en die houding dus een nieuwe steunaanvraag na ontslag in het gedrang brengt, is het aangewezen cliënt hiermee te **confronteren**, zowel in een mondeling gesprek met de cliënt, als in de schriftelijke ingebrekestelling. Op die manier weet de cliënt zeer goed waar hij staat, en versterkt dit het dossier, wanneer bij een heraanvraag de beslissing tot 'weigering van leefloon' zou genomen worden.

Dit sluit uiteraard aan op de confrontatie die, indien van toepassing, **tijdens de activeringsbegeleiding** reeds is gebeurd door de wijkwerker/trajectbegeleider voorafgaand aan de art. 60§7-tewerkstelling, en die beschreven werd in voorgaande verslaggeving, GPMI, afsprakennota('s) ...

Een ontslag om dringende reden kan ook het gevolg zijn van één zwaarwichtig feit, bijv. diefstal.

Ook hier geldt dezelfde redenering: de fout moet kunnen geïnterpreteerd worden als een houding van werkonwilligheid.

Hier zal bijkomend zeker gewezen moeten worden op de houding van betrokkene tijdens zijn activeringstraject, tijdens de tewerkstelling, de aard van de fout en de verhouding met werkonwilligheid.

Indien er onvoldoende elementen zijn om het leefloon te weigeren na een dringend ontslag uit een art. 60§7-tewerkstelling, is het aangewezen het leefloon te koppelen aan een GPMI. Op die manier wordt cliënt geconfronteerd met duidelijke verwachtingen t.a.v. zijn werkbereidheid.

#### **4.1.3. Conclusie:**

Aanvraag leefloon na dringend ontslag:

- een weigering motiveren in het kader van gebrek aan werkbereidheid die blijkt uit: het gedrag en de attitude van de cliënt tijdens de art. 60§7-tewerkstelling en het gedrag tijdens de activeringsbegeleiding voorafgaand aan de art. 60§7-tewerkstelling.
- indien mogelijk: cliënt reeds tijdens de activeringsbegeleiding en de begeleiding tijdens art. 60§7 wijzen op het feit dat zijn houding/gedragingen/... kunnen geïnterpreteerd worden als werkonwilligheid, en de mogelijke consequenties daarvan voor de steunverlening.
- een toekenning leefloon moet gekoppeld worden aan een GPMI, waarin afspraken worden opgenomen m.b.t. werkbereidheid  
*Voorbeeld1: agressief gedrag oorzaak van dringend ontslag (geen voorgeschiedenis): eventueel in GPMI opnemen dat betrokkene een behandeling*

*volgt hiervoor, teneinde een tewerkstelling in de toekomst opnieuw mogelijk te maken en te doen slagen*  
*Voorbeeld 2: onwettige afwezigheden, niet-naleven ziekte-procedure oorzaak van dringend ontslag – geen voorgeschiedenis: eventueel in GPMI arbeidszorg voorzien als opstap naar een latere tewerkstelling*

- eventueel dringende wedertewerkstelling

#### **4.2. Heraanvraag leefloon na stopzetting leefloon wegens werkonwilligheid en/of het niet volgen van het activeringstraject**

##### **4.2.1. “Nieuwe elementen”**

Een nieuwe aanvraag kan slechts positief beoordeeld worden, indien:

- hetzij nieuwe elementen door de cliënt kunnen aangetoond worden die wijzen op een gewijzigde, werkwillige houding
- hetzij nieuwe elementen door de cliënt kunnen aangetoond worden die wijzen op gezondheids- of billijkheidsredenen, die rechtvaardigen dat betrokkene (al dan niet tijdelijk) niet werkbereid is

Hier kan benadrukt worden dat de bewijslast omtrent deze nieuwe elementen bij cliënt ligt.

De begeleidingsplicht in hoofde van het OCMW, die door de rechtbank hieraan gekoppeld wordt, is hier niet in eerste instantie aan de orde, aangezien het een heraanvraag betreft, en een uitgebreide begeleiding door het OCMW werd aangeboden tijdens de voorbije periode van steunverlening.

Dit neemt niet weg dat - indien betrokkene uitdrukkelijk de vraag stelt naar begeleiding - deze kan aangeboden worden.

Op te merken valt dat de rechtspraak uitdrukkelijk stelt dat een bewezen gebrek aan werkbereidheid **niet blijvend mag aangewreven worden**.

Er wordt hier niet over concrete termijnen gesproken, we zullen dit dus naar alle redelijkheid dienen te beoordelen, in het licht van de tijd die verstreken is tussen de stopzetting en de nieuwe aanvraag, maar evenzeer in het licht van de inspanningen die betrokkene geleverd heeft op vlak van werkbereidheid na de beslissing tot stopzetting, en in het licht van de zwaarte van de tekortkomingen die tot de stopzetting leefloon hebben geleid.

De moeilijkste vraag die moet beantwoord worden in dit kader is welke ‘nieuwe elementen’ nu voldoende zijn om cliënt als werkbereid te beschouwen.

Nieuwe elementen zijn:

- elementen die niet aanwezig waren tijdens de eerste periode van steunverlening, en waarvan het ontbreken ervan geleid heeft tot de stopzetting van de steun
- de nieuwe elementen moeten in verhouding staan tot de zwaarte van de feiten die aan de basis lagen van de weigeringsbeslissing

Veel hangt hierbij af van de voorgeschiedenis van de cliënt bij het OCMW, en van de aard van de feiten die tot ‘werkonwilligheid’ hebben doen besluiten.

Vooraleer tot werkonwilligheid wordt beslist, wordt binnen OCMW Gent een intensieve activeringsbegeleiding aangeboden aan de cliënt.

Om de cliënt aan te sporen zijn houding te wijzigen, wordt gebruik gemaakt van de methodiek van positief motiveren, legitiem confronteren en passend sanctioneren.

Er wordt bij de arbeidsbegeleiding uitgegaan van maat zorg, teneinde de cliënt toe te leiden naar een tewerkstelling die past bij het profiel en de interesses van de cliënt.

Hierdoor wordt beoogd een duurzame activering te bekomen.

Wanneer deze begeleiding geen vruchten afwerpt, en de cliënt een werkonwillige houding aanhoudt, wordt tot stopzetting besloten.

Gelet op het feit dat de cliënt in deze aanpak reeds heel wat kansen gekregen heeft en door het OCMW intensief en voldoende lang werd begeleid, én duidelijk gemaakt werd wat precies van hem verwacht werd/wordt, kan bij een heraanvraag strikt omgegaan worden met de vereiste van 'nieuwe elementen'.

Het lijkt ons aangewezen, teneinde dit alles concreet en bruikbaar te maken, te vertrekken vanuit een aantal veel voorkomende situaties als voorbeeld.

De werkgroep Activering zal - aan de hand van casebesprekingen- pogen de MW'ers nog meer te ondersteunen in deze beoordeling.

*Voorbeelden:*

- *leefloon is stopgezet omdat cliënt herhaaldelijk niet aanwezig is in de lessen en daardoor herhaaldelijk het vereiste % aanwezigheid niet haalt om een module-attest te verkrijgen.  
Een nieuw element is hier dat client bewijst gedurende een bepaalde periode wel aanwezig te zijn in de lessen*
- *leefloon is stopgezet wegens herhaaldelijk gebrek aan medewerking in de trajectbegeleiding (cliënt komt zeer onregelmatig afspraken met trajectbegeleider na).  
Een nieuw element is hier dat cliënt, vooraleer een positieve beslissing tot steun te bekomen, zal moeten aantonen dat hij wel aanwezig is op de afspraken met de trajectbegeleider en de daar gemaakte afspraken (bijv. screening) ook uitvoert*

We voorzien dit nog concreter uit te werken. Algemeen kunnen we wel al stellen dat er niet alleen een verband moet zijn tussen het nieuwe element en de reden van stopzetting, maar ook qua tijdsduur: wie gedurende drie maanden effectief niet meewerkte aan een traject, zal redelijkerwijs ook gedurende drie maanden moeten bewijzen wel mee te werken alvorens opnieuw aanspraak op leefloon te kunnen maken.

#### **4.2.2. Motivatie weigering of toekenning / vaststelling ingangsdatum.**

- **bij weigering leefloon:**

Er kan een module opgemaakt worden voor de situaties waarbij leefloon wordt geweigerd wegens het ontbreken van nieuwe elementen op vlak van werkbereidheid

- **bij een positief verzoek na heraanvraag leefloon kan gewezen worden op het volgende:**

De OCMW-wetgeving bevat geen bepalingen rond het indienen van een nieuwe aanvraag na een eerdere weigeringbeslissing.

In het Handvest van de Sociaal Verzekerde (ingevoerd door de wet van 11 april 1995) is daarentegen wel een bepaling terug te vinden, met name artikel 19.

Het Handvest geldt als 'lex generalis' wat betekent dat dit van toepassing is indien de OCMW-wetgeving zelf niets voorziet.

We kunnen artikel 19 van het Handvest dus toepassen bij nieuwe steunaanvragen na eerdere weigeringsbeslissingen.

Artikel 19 luidt als volgt:

**"(...) Een nieuw verzoek kan slechts gegrond (lees: positief beslist) worden verklaard op voorlegging van nieuw bewijsmateriaal dat niet eerder aan de administratieve**

**overheid of aan het bevoegde rechtscollege is voorgelegd, of ten gevolge van een wijziging in een wettelijke of reglementaire bepaling.**

**Onverminderd specifieke wettelijke of reglementaire bepalingen, gaat de nieuwe beslissing in op de eerste dag van de maand, volgend op die tijdens welke het nieuwe verzoek is ingediend. (...).”**

## **5. Slotbedenking**

Zoals in onze inleiding aangegeven, hebben we met deze nota getracht het kader en het werken met de beschikbare legitieme tools (aanvullende bijstand, GPMI, stopzetting en verplichte tewerkstelling) wat concreter aan te geven.

De werkgroep Activering blijft er evenwel voor pleiten waakzaam te zijn met al te veel regels en voorschriften !

Het blijft belangrijk dat de MW'er vanuit zijn deskundigheid telkens opnieuw een afweging maakt van 'wat het uiteindelijk beoogde doel' is en 'hoe dit bereikt kan worden'.

Anderzijds is het werk met deze nota niet af.

De werkgroep Activering zal dan ook verder blijven zoeken naar hulpmiddelen ter ondersteuning van de MW'ers bij hun activeringsopdracht, terwijl ook een kwalitatieve lijnbewaking over de grenzen van welzijnsbureaus en OTC heen een belangrijke opdracht blijft.

Namens de werkgroep  
Guido De Baere  
diensthoofd Activering

