

Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk

Het algemeen bestuur van Ferm Werk

- gelezen het voorstel aan en besluit van het dagelijks bestuur van 08-09-2016 ,
- gelet op de artikelen 6, tweede lid, 8a, eerste lid, aanhef en onder a,c,d en e en tweede lid, en artikel 10b lid 5 en lid 7 van de Participatiewet,
- gezien de zienswijze van:
- de gemeenteraad van de gemeente Woerden d.d. 24-11-2016 ,
- de gemeenteraad van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk d.d. 23-11-2016
- de gemeenteraad van de gemeente Montfoort d.d. 12-12 -2016,
- de gemeenteraad van de gemeente Oudewater d.d. 08-12 -2016,

en het advies van:

-de Clientenraad Ferm Werk d.d. 10-11-2016
besluit vast te stellen de

Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet. In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. Wet: Participatiewet
- b. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- c. Voorzieningen: het geheel van samenhangende activiteiten gericht op de arbeidsinschakeling, bevordering van de deelname aan de maatschappij en het tegengaan van sociaal isolement;
- d. Dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk;
- e. Algemeen bestuur: het algemeen bestuur van het openbaar lichaam Ferm Werk.
- f. Loonwaarde: de verhouding tussen de arbeidsprestatie en loonkosten van een medewerker in relatie tot die van andere medewerkers met vergelijkbaar werk.
- g. Mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

Artikel 2. Opdracht dagelijks bestuur

1. Het dagelijks bestuur biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en draagt zorg voor een passend aanbod van voorzieningen, in overeenstemming met de bepalingen in deze verordening en de daarop gebaseerde beleidsregels.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en voorzieningen, biedt het dagelijks bestuur maatwerk, waarbij een afweging wordt gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid
3. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de afstand tot de arbeidsmarkt van de persoon, diens functionele beperkingen, alsmede met omstandigheden die betrekking hebben op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep voor loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen onder de vijf jaar, en
 - b. de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.

4. Het dagelijks bestuur stelt bij het aanbieden van voorzieningen prioriteiten, rekening houdend met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen. Daarbij worden drie groepen onderscheiden:
 - a. personen die een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ ontvangen van Ferm Werk;
 - b. personen die behoren tot de doelgroep banenafspraken, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;
 - c. jongeren tot 27 jaar, ongeacht of zij een uitkering van Ferm Werk ontvangen;
 - d. overige doelgroepen uit artikel 7a Participatiewet, waaronder niet uitkeringsgerechtigden, Anw-ers en personen van wie de WW uitkering binnen drie maanden afloopt
1. Het dagelijks bestuur geeft bij het aanbieden van voorzieningen prioriteit aan de doelgroepen als bedoeld in het vierde lid onder a, b en c.
2. Het dagelijks bestuur kan beperkingen vaststellen ten aanzien van het aanbod aan voorzieningen voor personen die behoren tot de doelgroep als bedoeld in het vierde lid onder d.

Hoofdstuk 2. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur stelt ter uitvoering van deze verordening nadere voorwaarden en verplichtingen met betrekking tot het aanbieden van voorzieningen in beleidsregels vast.
2. Het dagelijks bestuur kan een voorziening voortijdig beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur onvoldoende bijdraagt aan de gestelde doelen;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening en in de nadere beleidsregels worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4. Diagnose-instrumenten

1. Het dagelijks bestuur kan diagnose-instrumenten inzetten met als doel
 - a. de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende te onderzoeken
 - b. vast te stellen welke voorzieningen gericht op inschakeling op de arbeidsmarkt voor een persoon die behoort tot de doelgroep nodig en passend zijn.
1. Tot de in het eerste lid genoemde diagnose-instrumenten behoren onder andere een medisch onderzoek en praktijkgerichte arbeidsactivering.

Artikel 5. Werkervaringsplek

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels met betrekking tot de voorwaarden die aan de werkervaringsplek verbonden worden en de maximale duur van de werkervaringsplek.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een tijdelijk dienstverband aanbieden.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever. De detachering wordt schriftelijk vastgelegd en getekend door zowel de werkgever en inlenende organisatie alsook de werknemer.
3. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels vast met betrekking tot de voorwaarden die aan de detacheringsbaan verbonden worden, de maximale duur van de detacheringsbaan en de hoogte van de doorstroompremie.

Artikel 7. Proefplaatsing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing met behoud van uitkering aanbieden bij een werkgever die de intentie heeft een dienstbetrekking van minimaal zes maanden met hem aan te gaan.
2. Het doel van de proefplaatsing is te onderzoeken of een persoon geschikt is voor de functie, of als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking -zoals bedoeld in artikel 15 van deze verordening- wordt vastgesteld.
3. De maximale duur van de proefplaatsing bedraagt 2 maanden bij plaatsing op een reguliere arbeidsplaats en 3 maanden bij een plaatsing in het kader van de banenafpraak waarbij loonwaarde moet worden vastgesteld.

Artikel 8. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden als dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur nodig is om de gestelde doelen met betrekking tot arbeidsinschakeling te bereiken.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op jongeren tot 27 jaar, die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs (artikel 7, derde lid, onderdeel a, Participatiewet)

Artikel 9. Ondersteuning Leer-werktraject

Het dagelijks bestuur kan ondersteuning bieden aan personen die een leer-werktraject volgen en daarbij ondersteuning nodig hebben als bedoeld in artikel 10 f van de wet. Het betreft personen:

- a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van achttien tot zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie deze ondersteuning nodig is om het leer-werktraject met goed gevolg te doorlopen.

Artikel 10. Participatieplaats

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt maximaal € 600,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende door deze persoon is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. Het dagelijks bestuur biedt aan een persoon van 27 jaar en ouder die niet beschikt over een startkwalificatie en die gedurende 6 maanden werkzaamheden heeft verricht als bedoeld in het eerste lid, opleiding of scholing aan indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur de kans op arbeidsinschakeling vergroot.

Artikel 11. Beschut werk

1. Het dagelijks bestuur kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het dagelijks bestuur wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of een kandidaat uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. Het dagelijks bestuur selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een indicatie banenafpraak.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het dagelijks bestuur de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. De omvang van het aanbod beschut werk en het aantal plekken beschut werk per gemeente wordt bepaald in de begroting, die jaarlijks door het algemeen bestuur wordt vastgesteld.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het dagelijks bestuur persoonlijke ondersteuning aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken, als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels vast ten aanzien van de omvang en duur van deze voorziening, alsmede ten aanzien van de voorwaarden en verplichtingen die aan deze voorziening worden verbonden

Artikel 13. Werkgeverspremie

1. Het dagelijks bestuur kan een werkgeverspremie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer uit de doelgroep. De premie kan bestaan uit:
 - a. Een eenmalige opstartvergoeding voor een werkgever, niet zijnde een uitzendbureau, ter compensatie van inwerken, begeleiding en tijdelijk productieverlies;
 - b. Een stimuleringspremie voor uitzendbureaus, als stimulans om de werkzoekende zoveel mogelijk uren in te zetten
2. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de hoogte van de werkgeverspremie, de voorwaarden waaronder de werkgeverspremie wordt verstrekt en de verplichtingen voor de ontvanger (werkgever).
3. De werkgeverspremie wordt niet verstrekt aan een werkgever die de uitkeringsgerechtigde al in dienst heeft genomen voorafgaand aan de aanvraag van de werkgeverspremie
4. Er wordt geen werkgeverspremie verstrekt als de werkgever gebruik maakt van een proefplaatsing als bedoeld in artikel 7.

Artikel 14. Persoonsgebonden re-integratiebudget voor de werkgever

1. Het dagelijks bestuur kan een persoonsgebonden re-integratiebudget aan een werkgever verstrekken voor aantoonbare kosten van begeleiding en/of scholing van een persoon die behoort tot de doelgroep.
2. Het persoonlijk re-integratiebudget kan worden ingezet als de werkgever (eventueel aansluitend op de proefplaatsing of werkervaringsplaats) een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden sluit met werknemer, en de werknemer daardoor uitkeringsonafhankelijk wordt.
3. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de maximale hoogte van het persoonsgebonden re-integratiebudget, de voorwaarden waaronder het persoonsgebonden re-integratiebudget wordt verstrekt en de verplichtingen voor de ontvanger.

Artikel 15. Loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur verstrekt een loonkostensubsidie aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die behoort tot de doelgroep banenafpraak.
2. Een persoon behoort tot de doelgroep banenafpraak als
 - a. door het UWV vastgesteld is dat die persoon voldoet aan de voorwaarden als bedoeld in artikel 6, eerste lid onder e. van de wet of
 - b. op de werkplek op basis van een gevalideerde loonwaarde-methode een loonwaarde beneden het wettelijk minimumloon is vastgesteld
1. De in het eerste lid genoemde loonkostensubsidie wordt vastgesteld op basis van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt bepaald met behulp van een gecertificeerd loonwaarde systeem.
2. Het dagelijks bestuur kan een tijdelijke loonkostensubsidie verstrekken gedurende maximaal 12 maanden aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer die niet behoort tot de doelgroep banenafpraak als bedoeld in de wet maar waarvan het dagelijks bestuur heeft vastgesteld dat er sprake is van een verminderde loonwaarde. De tijdelijke loonkostensubsidie kan eventueel verlengd worden als na herbeoordeling blijkt dat er nog steeds sprake is van een verminderde loonwaarde.

Artikel 16. Uitstroompremie

1. Het dagelijks bestuur kan op aanvraag een eenmalige uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze van 27 jaar of ouder duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid –niet zijnde gesubsidieerde arbeid of beschut werk- en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering op grond van de Participatiewet, de IOAW of IOAZ aangewezen is geweest.
3. Duurzame uitstroom als bedoeld in het eerste lid is uitstroom wegens werkaanvaarding gedurende een periode van minimaal 12 maanden vanaf beëindiging van de uitkering.
4. De premie kan door de belanghebbende worden aangevraagd vanaf 12 maanden en tot 18 maanden na beëindiging van de uitkering.
5. Het dagelijks bestuur bepaalt in beleidsregels de hoogte van de uitstroompremie.
6. Bij uitstroom vanuit de uitkering naar een detachingsbaan als bedoeld in artikel 6 kent het dagelijks bestuur op aanvraag 12 maanden na beëindiging van de uitkering een uitstroompremie toe van 50 % van de premie als bedoeld in het vorige lid. De overige 50% wordt toegekend bij doorstroom vanuit de detachingsbaan naar baan bij een reguliere werkgever.

Artikel 17 Sociale activering

1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor wie teruggeleiden naar de arbeidsmarkt (nog) niet mogelijk is activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Het doel van sociale activering is bevorderen van zelfstandige deelname aan het maatschappelijk leven.
3. Het dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.
4. Voor het organiseren van sociale activering werkt het dagelijks bestuur samen met lokale maatschappelijke (welzijns-) organisaties.

Hoofdstuk 3. Slotbepalingen

Artikel 18. Inwerkingtreding, intrekking en overgangsbepaling

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2017.
2. Met ingang van inwerkingtreding van deze verordening worden de Participatieverordening 2015 GR Ferm Werk en de Verordening loonkostensubsidie GR Ferm Werk 2015 zoals vastgesteld door het algemeen bestuur op 18 december 2014 ingetrokken.
3. Voorzieningen die zijn toegekend op grond van de Participatieverordening 2015 GR Ferm Werk blijven van kracht voor de duur van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, mits wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening 2015.
4. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het derde lid bedoelde periode besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 19. Citeertitel

1. Deze verordening wordt aangehaald als: Participatieverordening 2017 GR Ferm Werk.
Aldus besloten in de vergadering van het algemeen bestuur van Ferm Werk gehouden op 22 december 2016.

Y.Koster-Dreese

Voorzitter algemeen bestuur

B.F. Drost

secretaris algemeen bestuur

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft personen:

1. die algemene bijstand ontvangen;
2. als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
3. als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
5. met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
6. met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
7. zonder uitkering;
8. en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening.

Artikel 2. Opdracht dagelijks bestuur

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet het algemeen bestuur in de verordening regelen hoe de voorzieningen over de personen worden verdeeld, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Dit is in

overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het dagelijks bestuur moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de afstand tot de arbeidsmarkt, omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het dagelijks bestuur in ieder geval rekening moet houden.

Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan: de opvang van ten laste komende kinderen onder de vijf jaar, en de noodzaak van het verrichten van mantelzorg.

Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt (definitie gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning).

Prioriteiten in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen

Niet alleen mensen met een uitkering, maar ook overige doelgroepen waaronder zogenaamde niet uitkeringsgerechtigden (NUG'gers), mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (Anw-ers) en personen van wie de WW uitkering binnen drie maanden afloopt, behoren onder de Participatiewet tot de officiële doelgroep van gemeenten. Dat betekent dat deze personen een beroep kunnen doen op ondersteuning door Ferm Werk bij re-integratie of participatie, en een beroep kunnen doen op verschillende voorzieningen zoals een loonkostensubsidie. De wet biedt wel een zekere beleidsvrijheid in de mate en de wijze waarop deze overige doelgroepen ondersteund worden.

Onder niet-uitkeringsgerechtigde (NUG'ger) wordt verstaan: de persoon, jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het UWV en die geen recht heeft op een uitkering op grond van de Participatiewet, de WW, de WAZ, de Wet Wajong, de WAO, de TW, de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria, de ANW dan wel op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt ([artikel 6 lid 1 onderdeel a Participatiewet](#)).

Er kunnen verschillende redenen zijn waarom een NUG'ger, ondanks dat hij of zij geen eigen inkomen heeft uit arbeid, geen recht heeft op een uitkering. De meest voorkomende is de hoogte van het inkomen van de partner.

Er zijn globaal gesproken twee categorieën NUG'gers:

- De 'traditionele' groep, die ook voor invoering van de Participatiewet als NUG'ger geïnclassificeerd werd. Voorbeelden zijn herintredende huisvrouwen of -mannen, mensen die vrijwillig ontslag hebben genomen of gestopte ondernemers.
- Een nieuwe groep van mensen met een arbeidsbeperking, die sinds invoering van de Participatiewet geen recht hebben op een Wajong uitkering of een WSW dienstverband, maar voor wie het evenmin een vanzelfsprekendheid is dat ze recht hebben op een bijstandsuitkering bij de gemeente. Hieronder vallen onder meer een deel van de mensen die op 1 januari 2015 op de WSW wachtlijst stonden. Bij jonge gehandicapten met arbeidsvermogen (die voor 1 januari 2015 nog geen Wajong uitkering hadden) komt de NUG status veelal doordat ze nog thuiswonend zijn en hun ouders nog een onderhoudsplicht hebben, of ze nog onderwijs kunnen volgen. Bij oudere mensen met een arbeidsbeperking kan het door het inkomen van de partner komen.

Omdat het voor de deelnemende gemeenten van Ferm Werk (net als voor veel andere gemeenten) budgettair niet mogelijk is om iedereen volledig te ondersteunen, zijn beleidsmatige keuzes ten aanzien van de dienstverlening aan NUG'gers en Anw-ers en personen van wie de WW uitkering binnen drie maanden afloopt, essentieel.

In het vierde, vijfde en zesde lid van artikel 2. wordt bepaald welke prioritering gehanteerd wordt. In beleidsregels zullen nadere voorwaarden gesteld worden aan de inzet van de voorzieningen die in deze verordening zijn opgenomen t.g.v. overige doelgroepen waaronder niet uitkeringsgerechtigden, mensen met een uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet en personen van wie de WW uitkering binnen drie maanden afloopt.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het dagelijks bestuur aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van betaalde arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het dagelijks bestuur ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Artikel 4. Diagnose-instrumenten

Bij de keuze van de mogelijkheden tot ondersteuning en voorzieningen, biedt het dagelijks bestuur maatwerk. Om dit maatwerk te kunnen leveren is het van belang een goede diagnose te maken van de mogelijkheden, capaciteiten en belemmeringen van de belanghebbende. Daartoe zijn verschillende instrumenten inzetbaar. Hier worden genoemd: het medisch onderzoek bij een vermoeden van medische beperkingen en de praktijkgerichte arbeidsdiagnose. Bij dit laatste instrument wordt de belanghebbende geplaatst in de werkomgeving van Ferm Werk. Doel hiervan is te observeren en een diagnose te stellen waarop het vervolgtraject wordt gebaseerd. Daarnaast kan de kandidaat in de praktijkomgeving arbeidsritme opdoen of behouden en werknemersvaardigheden ontwikkelen.

Artikel 5. Werkervaringsplek

Werkervaringsplek is gericht op uitbreiden van kennis en ervaring

Een werkervaringsplek onderscheidt zich van een arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een werkervaringsplek weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringsplek in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doel van de werkervaringsplek

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplek, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling vordert. De werkervaringsplek kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplek kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Dagelijks bestuur stemt duur activiteiten af op de persoon

In het derde lid wordt bepaald dat het dagelijks bestuur in beleidsregels opneemt welke voorwaarden er aan de werkervaringsplek gesteld worden. Het dagelijks bestuur moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Een aandachtspunt bij alle onbetaalde werkzaamheden is dat deze activiteiten niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt en concurrentievervalsing. Alle onbetaalde werkzaamheden in deze verordening zijn gericht op de arbeidsinschakeling en uitstroom uit de uitkering. Het zijn re-integratie instrumenten en geen doel op zich.

Artikel 6. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat een persoon een tijdelijk dienstverband krijgt aangeboden bij Ferm Werk of een derde. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de

inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Tijdelijk dienstverband

De toevoeging tijdelijk is in dit artikel van belang om de rechtspositionele risico's te beperken. Als Ferm Werk zelf personen uit de doelgroep in dienst neemt om te detacheren bij een werkgever kunnen zij maximaal drie contracten krijgen met een maximale duur van in totaal 23 maanden. Op grond van de Wet Werk en Zekerheid heeft een werknemer aanspraak op een vast contract na twee jaar of vanaf het vierde contract. Het bieden van een tijdelijke arbeidsovereenkomst sluit overigens aan bij de doelstelling van de detacheringsconstructie: werkgevers ondersteunen bij het plaatsen van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. Het doel van dit instrument is niet om werkzoekenden permanent als werknemer bij Ferm Werk onder te brengen.

Artikel 7. Proefplaatsing

De voorziening proefplaatsing kan worden ingezet voor personen uit de doelgroep om te onderzoeken of de functie een geschikte functie is voor de kandidaat. De proefplaatsing vindt plaats met behoud van uitkering. Voorwaarde is dat de werkgever de intentie heeft uitgesproken dat hij de kandidaat een arbeidsovereenkomst voor minimaal 6 maanden wil aanbieden.

De voorziening proefplaatsing kan ook worden ingezet als een kortdurende proefperiode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking -behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie als bepaald in artikel 10 c van de Participatiewet- wordt vastgesteld, met als uiteindelijk doel indienst-treding bij de werkgever met loonkostensubsidie.

Artikel 8. Scholing

Soms kan het noodzakelijk zijn dat een belanghebbende eerst een scholingstraject volgt, waardoor iemands mogelijkheden op arbeidsinschakeling aanzienlijk kunnen toenemen. Scholing kan worden ingezet voor personen met of zonder een startkwalificatie. Maar vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing (anders dan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs) noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het dagelijks bestuur onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van bijstand en ook van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Het gaat niet alleen gaat om jongeren die nog onderwijs volgen maar ook om degenen die dat redelijkerwijs nog kunnen doen. Vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen wordt geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling geboden.

Artikel 10. Participatieplaats

Een participatieplaats is een vorm van onbetaalde activiteiten die niet direct gericht is op werkaanvaarding. Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, voor wie de kans op arbeidsinschakeling (nog) gering is. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. Dit is geregeld in artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet. Het dagelijks bestuur kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden. Langdurig werken met behoud van uitkering heeft niet de voorkeur maar maatwerk kan inhouden dat een participatieplaats een goed instrument is om in te zetten.

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Door een premie te verstrekken wordt de inzet voor een actieve(re) deelname aan de maatschappij beloond.

De hoogte van de premie

De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook het risico van de armoedeval worden betrokken. De premie draagt bij aan de armoedeval: hoe hoger de premie is hoe groter de armoedeval als de premie wegvalt bij afronding van de participatieplaats, bij uitstroom naar regelingen waarin financiële prikkels ontbreken of naar een reguliere baan. De premie kan dan fungeren als een rem om door te stromen. Een premie van € 600,00 per half jaar is een substantiële beloning voor de uitkeringsgerechtigde, waarbij de gevolgen voor de armoedeval en de doorstroom naar overige regelingen of betaalde arbeid binnen redelijke grenzen blijven.

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die werkzaamheden verricht in het kader van een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het dagelijks bestuur aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het dagelijks bestuur hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Artikel 11. Beschut werk

Vanaf 2015 hebben gemeenten de mogelijkheid om een aparte 'voorziening beschut werk' te creëren. Deze voorziening kan worden opgevat als een opvolger van de sociale werkvoorziening voor diegenen die uitsluitend in een beschutte omgeving, onder aangepaste omstandigheden, mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De intentie van de wetgever is dat gemeenten een voorziening beschut werk inrichten die wordt opgebouwd naarmate de Wsw wordt afgebouwd. De wetgever gaat hierbij uit van het principe '3 eruit, 1 erin' oftewel voor iedere 3 beëindigde Wsw-plaatsen komt er 1 plek beschikbaar in de nieuwe voorziening beschut werken.

Het dagelijks bestuur van Ferm Werk kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie

Voor de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep voor de voorziening beschut werk wordt (verplicht) advies gevraagd bij het UWV. In de verordening moet worden geregeld hoe het dagelijks bestuur personen selecteert voor die beoordeling door het UWV. Gezien de geldende criteria en het uitgangspunt dat regulier werk (al dan niet met loonkostensubsidie) vóórgaat, is het doelmatig om hiervoor personen te selecteren waarvan al is vastgesteld dat ze tot de doelgroep banenafpraak behoren.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het dagelijks bestuur met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist Ferm Werk of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan Ferm Werk besluiten het advies niet te volgen.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt Ferm Werk ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, is niet vastgelegd in de wet. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk is in deze verordening vastgelegd welke ondersteunende voorzieningen ingezet kunnen worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid).

Omvang beschut werk

Het dagelijks bestuur neemt de omvang van het aanbod beschut werk op in de begroting in overleg met de gemeenten die hiervoor de middelen beschikbaar stellen.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 12 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het moet gaan om een systematische ondersteuning van de werknemer. Bijvoorbeeld de inzet van een jobcoach, die op vaste

tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. De persoonlijke ondersteuning van een jobcoach heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 13. Werkgeverspremie

De werkgeverspremie is bedoeld als stimulant voor een werkgever om een uitkeringsgerechtigde een dienstverband aan te bieden met een zodanige omvang dat hierdoor de uitkering kan worden beëindigd. Het doel van de premie is bieden van financiële compensatie aan een werkgever voor de eventueel verminderde productiviteit en extra begeleiding tijdens de eerste periode van het dienstverband. Het doel van de stimuleringsregeling voor uitzendbureaus is het uitzendbureau te stimuleren om de uitkeringsgerechtigde zoveel mogelijk uren in te zetten.

Artikel 14 Persoonlijk re-integratie budget voor werkgevers

Als een uitkeringsgerechtigde een re-integratievoorziening nodig heeft, kan het dagelijks bestuur een persoonsgebonden re-integratiebudget aanbieden aan de werkgever. Dit biedt de werkgever keuzevrijheid bij het inzetten van middelen bijvoorbeeld voor begeleiding, scholing of werkplekaanpassing. De hoogte en voorwaarden worden in nadere beleidsregels vastgesteld.

Artikel 15. Loonkostensubsidie

Compensatie

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten.

In artikel 6 tweede lid van de Participatiewet is bepaald dat het algemeen bestuur bij verordening regels dient vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. Deze verplichting heeft betrekking op de wettelijke loonkostensubsidie op grond van artikel 10 van de wet, voor mensen die zijn opgenomen in het doelgroepenregister van het UWV.

In deze verordening bepaalt het dagelijks bestuur dat daarnaast een loonkostensubsidie kan worden ingezet voor personen die niet in het doelgroepenregister zijn opgenomen maar van wie is vastgesteld dat zij tijdelijk nog niet volledig productief zijn. De loonkostensubsidie wordt aan de werkgever verstrekt om het verschil in arbeidsproductiviteit (tot wettelijke minimum loon) te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

Artikel 16. Uitstroompremie

De wet biedt de mogelijkheid om premies te verstrekken om uitstroom te bevorderen. Er is wettelijk een maximum gesteld aan het bedrag. In deze verordening is geregeld dat een uitstroompremie alleen verstrekt wordt als een persoon die algemene bijstand ontving, volledig en langdurig (12 maanden of langer) uitstroomt vanwege het aanvaarden van regulier betaald werk. De premie kan worden aangevraagd tot 18 maanden beëindiging van de uitkering. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ.

De hoogte van de premie wordt in beleidsregels vastgelegd. Hier staat slechts dat we gebruik kunnen maken van het instrument uitstroompremie. Deeltijd-uitstroom is geen uitstroom. Voorwaarde is immers dat de betrokkene niet langer recht op bijstand heeft. Bij deeltijd werk plus aanvullende bijstand kan voor bepaalde groepen (tijdelijk) vrijlating van de inkomsten worden toegepast. Dit is geregeld in de wet.

Om doorstroom vanuit een detachingsbaan naar reguliere algemeen geaccepteerde arbeid te stimuleren wordt in het zesde lid bepaald dat bij uitstroom naar een detachingsbaan het recht op uitstroompremie in twee fasen ontstaat: bij uitstroom naar de detachingsbaan kan 12 maanden na uitstroom 50% van de uitstroompremie worden toegekend. De overige 50% wordt toegekend na uitstroom vanuit de detachingsbaan naar een baan bij een reguliere werkgever.

Artikel 17. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering

Sociale activering, zoals gedefinieerd in artikel 6, onderdeel c, heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt of, indien dit nog niet mogelijk is, als tussendoel het bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven door bijvoorbeeld zelfstandig, dus zonder externe begeleiding, vrijwilligerswerk te verrichten of deel te nemen aan activiteiten in de wijk of buurt. Belanghebbenden moeten dan op eigen kracht kunnen deelnemen aan deze activiteiten.

Artikel 18. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 17 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat een persoon een voorziening toegekend gekregen heeft op grond van de oude Participatieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude Participatieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude Participatieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 17, derde lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van een jaar. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude Participatieverordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van een jaar begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Na afloop van de periode van een jaar kan het dagelijks bestuur besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 17, vierde lid).