

## Re-integratieverordening Participatiewet Avres 2018

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling Avres;

Gelezen de zienswijzen van de raden van de gemeenten Gorinchem, Giessenlanden, Leerdam, Lingewaal, Molenwaard en Zederik;

Gelezen het advies van de cliëntenraad van Avres;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur van 5 oktober 2017;

Gelet op de artikelen 6, lid 2, 8a, lid 1 aanhef en de onderdelen a, c, d, en e, en lid 2, 10 b, lid 5 en 7 van de Participatiewet;

### BESLUIT:

Vast te stellen de volgende re-integratieverordening Participatiewet Avres 2018:

#### Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

##### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- **Anw-er:** De belanghebbende die een uitkering ontvangt op grond van de Algemene Nabestaandenwet en die als werkloze werkzoekende staat ingeschreven bij het UWV;
- **Arbeidsovereenkomst:** Een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, waarbij de werknemer ook gedetacheerd kan worden bij een instantie of bedrijf in de collectieve of marktsector; met een arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht;
- **Doelgroep:** De personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Participatiewet;
- **Nugger:** Niet uitkeringsgerechtigde; een belanghebbende als bedoeld in artikel 6, lid 1 onder a van de Participatiewet, maar 18 jaar of ouder.
- **Wet:** De Participatiewet

##### Artikel 2. Opdracht aan het dagelijks bestuur, evenwichtige verdeling en financiering

1. Het dagelijks bestuur biedt een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de wet met het oog op diens arbeidsinschakeling, waaronder begrepen sociale activering gericht op arbeidsinschakeling een voorziening aan, in de vorm van een aanpak, waarbij zo nodig participatie-instrumenten kunnen worden ingezet, en/of biedt zij de persoon ondersteuning aan in de vorm van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties of anderszins.

2. Bij de keuze van het aanbieden van voorzieningen en ondersteuning wordt door het dagelijks bestuur een afweging gemaakt, waarbij wordt gekeken of de voorziening of de ondersteuning, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van een persoon, het meest doeltreffend is met het oog op inschakeling in de arbeid en/of sociale activering.

3. Het dagelijks bestuur stelt middelen beschikbaar voor het financieren van een voorziening of de ondersteuning ten behoeve van een persoon met het oog op de (uiteindelijke) arbeidsinschakeling en/of sociale activering.

4. Het dagelijks bestuur kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen of ondersteuning prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

5. Het dagelijks bestuur kan voordat besloten wordt tot het beschikbaar stellen van een voorziening of de ondersteuning, een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheden van de persoon en naar de geschiktheid voor hem van de voorziening of de ondersteuning.

6. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van een voorziening of de ondersteuning rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken in relatie tot de persoon en de mogelijkheid dat de persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. De opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
- b. De noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

7. Het dagelijks bestuur maakt - met het oog op het verkrijgen van voorzieningen of ondersteuning - onder meer gebruik van (procedures van) aanbesteding, inbesteding en alleenrecht.

## Hoofdstuk II. Voorzieningen

### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Bij uitvoeringsbesluit kan het dagelijks bestuur ten aanzien van voorzieningen en ondersteuning nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
  - a. De voorwaarden waaronder een voorziening of de ondersteuning wordt aangeboden;
  - b. De weigeringsgronden op grond waarvan een voorziening of de ondersteuning wordt afgewezen;
  - c. De aanvraag, toekenning en de vaststelling van, dan wel de verlening van subsidies;
  - d. De wijziging of de intrekking van de subsidieverlening of -vaststelling;
  - e. De betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten; en
  - f. Overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en ondersteuning.
2. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of vormen van ondersteuning. Een door het dagelijks bestuur ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening of specifieke vorm van ondersteuning.
3. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening of specifieke vorm van ondersteuning. Een door het dagelijks bestuur dergelijk ingesteld plaatsingsplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening of specifieke vorm van ondersteuning.
4. Het dagelijks bestuur kan een voorziening of een ondersteuning beëindigen als:
  - a. De persoon die aan een voorziening deelneemt, dan wel van ondersteuning gebruik maakt, 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 een voorziening deelneemt, dan wel van ondersteuning gebruik maakt, niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. De persoon die aan een voorziening deelneemt dan wel van ondersteuning gebruik maakt, algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, tenzij het betreft een persoon die ondanks de aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid nog steeds gedeeltelijk is aan te merken als een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Wet, dan wel het een persoon betreft die met het oog op behoud van werk nazorg in de vorm van jobcoaching nodig heeft.
  - d. De voorziening of de ondersteuning naar het oordeel van het dagelijks bestuur onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
  - e. Naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening of de ondersteuning niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening of de ondersteuning;
  - f. De persoon die aan de voorziening deelneemt dan wel van de ondersteuning gebruik maakt, daar niet naar behoren aan deelneemt, dan wel daarvan gebruik maakt;
  - g. De persoon die aan de voorziening deelneemt, dan wel van de ondersteuning gebruik maakt, niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening of die ondersteuning.

### Artikel 4. Soorten voorzieningen

1. Onder voorzieningen worden onder meer verstaan: sociale activering/maatschappelijke participatie, vrijwilligerswerk, ontwikkelplek (inclusief ontwikkelpremie), participatieplaats, proef-plaatsing loonkostensubsidie, training naar werk, arbeidstoeleidsaangepak/aangepak ontwikkeling werkt, individuele en groepsdetachering, scholing, participatievoorziening nieuw beschermt, ondersteuning bij leer-werkaanpak, jobcoaching/persoonlijke ondersteuning, no-riskpolis, plaatsingsbonus werkgever, opstapbaan, verwerkingskosten en individueel vrij besteedbaar budget.
2. Het dagelijks bestuur kan besluiten andere voorzieningen in het leven te roepen als bedoeld in het eerste lid, indien dergelijke voorzieningen naar haar oordeel bijdragen aan de arbeidsinschakeling of sociale activering van personen.

### Artikel 5. Sociale Activering/maatschappelijke participatie

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon met het oog op zijn ontwikkeling activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering of maatschappelijke participatie. Deze activiteiten dienen bij te dragen tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid voor de persoon.
2. Het dagelijks bestuur stemt de aard, de vorm en de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.

## Artikel 6. Vrijwilligerswerk

1. Vrijwilligerswerk kan een onderdeel zijn van een aanpak gericht op arbeidsinschakeling, of wanneer dat nog niet mogelijk is, onderdeel uitmaken van een aanpak die gericht is op de persoonlijke ontwikkeling van een persoon, dan wel is gericht op zelfstandige maatschappelijke participatie. Vrijwilligerswerk wordt door de persoon verricht met behoud van uitkering.
2. Vrijwilligerswerk wordt alleen verricht bij organisaties zonder winstoogmerk.

## Artikel 7. Ontwikkelplek

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een ontwikkelplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden. De persoon verricht de werkzaamheden op een ontwikkelplek bij een werkgever met behoud van uitkering.
2. Het doel van een ontwikkelplek is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon uitsluitend als de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het dagelijks bestuur, de werkgever en de persoon die de werkzaamheden gaat verrichten.
5. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - Het doel van de ontwikkelplek;
  - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
  - De maximale looptijd van zes maanden, met de mogelijkheid tot verlenging.
6. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon die werkzaamheden op een ontwikkelplek verricht een premie toekennen, als bedoeld in artikel 31 j van de Wet, de zogeheten ontwikkelpremie.
7. Het dagelijks bestuur stelt in een uitvoeringsbesluit nadere regels vast met betrekking tot de voorwaarden op basis waarvan de premie, als bedoeld in het zesde lid, wordt verstrekt, alsmede over de hoogte en de uitbetaling ervan.

## Artikel 7a. 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. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het dagelijks bestuur, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

## Artikel 8. Proefplaatsing loonkostensubsidie

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die geïndiceerd is voor het doelgroepenregister Banen-afspraken een proefplaatsing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een proefplaatsing is deze in te zetten als voorfase bij de inzet van een mogelijke loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10 d van de Wet.
3. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon uitsluitend als hiervoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - Het doel van de proefplaatsing;
  - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
  - De maximale looptijd van twee maanden, met de mogelijkheid tot verlenging van twee maal twee maanden, overeenkomstig de voorwaarden die ook het UWV hanteert.

## Artikel 9. Training naar werk

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een aanpak aanbieden die specifiek gericht is op de toeleiding naar een reguliere baan op korte termijn. Een dergelijke aanpak bestaat onder andere uit de combinatie van een of meerdere van de volgende elementen:
  - Het opdoen van arbeidsritme door het verrichten van werkzaamheden. De persoon verricht deze werkzaamheden met behoud van uitkering;
  - Talentscan; en
  - Sollicitatietrainingen.
2. In een plan van aanpak/ontwikkelplan wordt in ieder geval vastgelegd:
  - Het doel van de aanpak training naar werk;

- De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
  - De looptijd van zes weken, met de mogelijkheid tot verlenging van vier keer zes weken.
3. Het dagelijks bestuur biedt een aanpak als bedoeld in het eerste lid tenminste 4 maal per jaar aan via een groepsgewijze benadering, of zoveel als nodig en gewenst

#### Artikel 10. Arbeidstoeleidingsaanpak/aanpak ontwikkeling werkt

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een aanpak aanbieden die specifiek gericht is op de toeleiding naar een reguliere baan op middellange termijn. Een dergelijke aanpak bestaat onder andere uit de combinatie van een of meerdere van de volgende elementen:

- Het stellen van een diagnose/talentscan;
  - Het meten van motivatie en belastbaarheid;
  - Het verkrijgen van inzicht in voorzieningen;
  - Opleiding en scholing;
  - Het opdoen van werknemersvaardigheden;
  - Jobcoaching;
  - Sollicitatietrainingen en sollicitatiebegeleiding; en
  - Het opdoen van arbeidsritme door het verrichten van werkzaamheden. De persoon verricht deze werkzaamheden met behoud van uitkering.
2. In een plan van aanpak/ontwikkelplan wordt in ieder geval vastgelegd:
- Het doel van het arbeidstoeleidingsaanpak;
  - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
  - De maximale looptijd van zes weken, met de mogelijkheid tot verlenging van zes weken.
3. Het dagelijks bestuur kan (onderdelen van) een aanpak als bedoeld in het eerste lid zowel individueel als via een groepsgewijze benadering aanbieden.

#### Artikel 11. Individuele en groepsgewijze detachingsbaan

1. Het dagelijks bestuur kan zorgen voor toeleiding van een persoon naar een dienstverband met een werkgever, door het verrichten van arbeid via detachering bij een onderneming.
2. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie, als de persoon en de inlenende organisatie.
3. Een persoon wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. De detachering van een persoon kan individueel of groepsgewijs plaatsvinden.
5. In de schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - Het doel van de detachering;
  - De wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
  - De looptijd van de detacheringsovereenkomst.

#### Artikel 12. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een scholingsaanpak aanbieden.
2. Scholing heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen.
3. Het dagelijks bestuur kan scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als het verwerven en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid zonder inzet van dit instrument naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet haalbaar is.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid onderdeel a van de Wet.

#### Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

1. Het dagelijks bestuur biedt een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Wet, of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt, van wie het dagelijks bestuur op basis van een advies beschut werk door het UWV, heeft vastgesteld dat deze uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, ambtshalve of op verzoek een voorziening beschut werk aan, waarbij deze persoon in een dienstbetrekking in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden verricht.
2. Om de in het eerste lid bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
  - Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - Uitsplitsing van taken; of
  - Aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

3. Het dagelijks bestuur biedt per deelnemende gemeente aan de Gemeenschappelijke Regeling Avres, jaarlijks niet meer dienstbetrekkingen, als bedoeld in artikel 10 b, eerste lid van de Wet, aan, dan per deelnemende gemeente bij ministeriële regeling, als bedoeld in artikel 10 b, vierde lid van de Wet, is bepaald.

4. Het dagelijks bestuur regelt bij uitvoeringsbesluit de volgorde waarin de personen als bedoeld in het eerste lid worden voorzien van een dienstbetrekking, indien het aantal personen dat recht kan doen gelden op een dienstbetrekking, als bedoeld in artikel 10 b, eerste lid van de Wet, het aantal dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 10 b, vierde lid van de Wet, overstijgt.

5. Voor zover nodig, biedt het dagelijks bestuur aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, als bedoeld in artikel 10 b, eerste lid van de Wet, daarnaast ondersteuning of een of meerdere van de volgende voorzieningen aan:

- a. Arbeidmatige dagbesteding, als bedoeld in de van toepassing zijnde artikelen van de WMO-verordening van de deelnemende gemeenten aan de gemeenschappelijke regeling Avres, echter niet eerst dan na verkregen instemming van de betreffende gemeente;
- b. Sociale activering, als bedoeld in artikel 5 van deze verordening;
- c. Scholing, als bedoeld in artikel 11 van de verordening.

#### Artikel 14. Leer-werkaanpak

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een leer-werkaanpak aanbieden. Indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur noodzakelijk wordt geacht, kan het dagelijks bestuur daarnaast besluiten om gedurende een leer-werkaanpak ondersteuning aan te bieden.

2. Een leer-werkaanpak als bedoeld in het eerste lid, wordt aangeboden voor zover het personen betreft:
  - 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.

#### Artikel 15. Jobcoaching/persoonlijke ondersteuning

1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken jobcoaching of persoonlijke ondersteuning aanbieden in de vorm van structurele begeleiding, als hij zonder jobcoaching of persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

2. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon jobcoaching of persoonlijke ondersteuning aanbieden indien deze persoon niet meer behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Wet, maar dit met het oog op het behoud van werk voor deze persoon wel wenselijk wordt geacht.

#### Artikel 16. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis indien:

- a. de werkgever een arbeidsovereenkomst voor ten minste 6 maanden aangaat met een persoon uit de doelgroep; en
- b. deze persoon een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van deze persoon een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Wet ontvangt; en
- c. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is; en
- d. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen een van de deelnemende gemeenten aan de Gemeenschappelijke Regeling Avres.

2. Via de no-riskpolis wordt in het eerste ziektejaar tussen de 70% en 100% van het dagloon vergoed en in het tweede jaar 70% van het dagloon. Er geldt een maximum dagloon.

3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit het dagelijks bestuur een overeenkomst met het UWV voor de uitbetaling van het dagloon ingeval van ziekte van de werknemer.

4. De no-riskpolis geldt voor de duur van 5 jaar vanaf de eerste werkdag van de werknemer (ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst).

#### Artikel 17. Plaatsingsbonus/incentive werkgever

1. Het dagelijks bestuur kan aan een werkgever een plaatsingsbonus/incentive toekennen als onderdeel van een aanpak gericht op arbeidsinschakeling voor een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Wet.

2. De plaatsingsbonus/incentive aan de werkgever heeft als doel de persoon door betaald werk sneller op regulier werk te plaatsen.

3. De plaatsingsbonus/incentive werkgever wordt maximaal gedurende een periode van een half jaar toegekend.

4. De plaatsingsbonus/incentive werkgever wordt alleen verleend als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer voor een dusdanig aantal uren wordt aangesteld, dat zijn netto salaris meer bedraagt dan het voor die persoon geldende bijstandsniveau.

5. De hoogte van de subsidie bedraagt maximaal € 3.000,- en wordt als volgt betaalbaar gesteld aan de werkgever:

a. 1e fase na 1 maand reguliere arbeid in dienstverband bij de werkgever, aan te tonen door middel van een salarisstrook, 40% van de totale subsidie.

b. 2e fase na 4 maanden aaneengesloten reguliere arbeid in dienstverband bij de werkgever, aan te tonen door middel van salarisstroken over deze periode, 40% van de totale subsidie.

c. 3e fase na 6 maanden aaneengesloten reguliere arbeid in dienstverband bij de werkgever, aan te tonen door middel van salarisstroken over deze periode, 20% van de totale subsidie.

6. Bij uitvoeringsbesluit stelt het dagelijks bestuur voor de voorzieningen van de plaatsingsbonus/incentive werkgever jaarlijks een subsidie plafond vast.

7. De verlening van deze voorziening wordt bij beschikking toegekend door het dagelijks bestuur.

8. De plaatsingsbonus/incentive wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

#### Artikel 17a Opstapbaan

1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon een opstapbaan aanbieden.

2. Bij een opstapbaan is sprake van een dienstverband tussen Avres en een persoon die behoort tot de doelgroep.

3. Het dienstverband is mogelijk voor maximaal 1 jaar.

4. Doel van het dienstverband is om binnen 1 jaar na aanvang van het dienstverband een reguliere, niet-gesubsidieerde baan te bemachtigen.

5. Tijdens het dienstverband ontvangt de werknemer een loon op basis van het toepasselijke wettelijk minimum loon.

6. Indien de persoon tijdens het dienstverband in het kader van de opstapbaan vanuit Avres wordt gedetacheerd bij een andere werkgever, zal die andere werkgever (de inlener) een marktconforme inleenvergoeding verschuldigd zijn aan Avres. De inleenvergoeding is gerelateerd aan de functie/uit te voeren taken en de mate van productiviteit van de werknemer.

7. Het dagelijks bestuur stelt in een uitvoeringsbesluit nadere regels met het oog op de uitvoering van de voorziening opstapbaan.

#### Artikel 18. Verwervingskosten

1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon een vergoeding voor verwervingskosten bieden met het oog op het verkrijgen of behouden van werk.

2. Verwervingskosten kunnen worden toegekend als aan één van de volgende voorwaarden wordt voldaan:

a. Bij aanvaarding van arbeid voor minimaal 3 maanden dat leidt tot uitkeringsonafhankelijkheid van belanghebbende. Dit moet blijken uit een door de werkgever en belanghebbende getekende arbeidsovereenkomst;

b. De arbeid wordt gedurende minimaal twaalf uren per week verricht;

c. Als de persoon in het kader van een re-integratieaanpak noodzakelijk geachte verwervingskosten maakt, dit ter beoordeling van het dagelijks bestuur.

#### Artikel 19. Individueel vrij besteedbaar budget

1. Het dagelijks bestuur kan met het oog op de arbeidsinschakeling of sociale activering van een persoon, gelet op de specifieke behoeften of omstandigheden van die persoon, een individueel vrij beschikbaar budget beschikbaar stellen ten behoeve van voorzieningen of ondersteuning voor die persoon, die niet in deze verordening zijn benoemd of niet passend zijn.

2. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen met betrekking tot de hoogte van het individuele vrij beschikbare budget en de voorwaarden waaronder dit budget kan worden verstrekt.

#### Artikel 20. Beperkingen Anw-ers en Nuggers

1. Anw-ers en Nuggers hebben recht op ondersteuning indien:

a. Het netto-inkomen lager is dan 110 % van de van toepassing zijnde bijstandsnorm, als bedoeld in artikel 5 aanhef en sub c van de Participatiewet;

b. Zij minimaal 24 uur per week beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt.

2. Nuggers hebben eveneens recht op ondersteuning indien zij een arbeidsbeperking hebben en de leeftijd van 27 jaar nog niet hebben bereikt.

3. De ondersteuning bij arbeidsinschakeling voor ANW-ers en Nuggers wordt verstrekt in de vorm van een renteloze geldlening, tenzij:

a. Het vergoedingen voor reiskosten in verband met het re-integratiebudget en kosten voor kinderopvang betreft;

b. Het de inzet van loonkostensubsidie en persoonlijke ondersteuning voor Anw-ers en Nug-gers die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, lid 1 aanhef en onder e van de Participatiewet betreft.

4. Terugbetaling van de lening start na beëindiging van een re-integratieaanpak overeenkomstig de door het dagelijks bestuur vast te stellen beleidsregels.

5. Het dagelijks bestuur kan afwijken van de terugbetalingsverplichting na afloop van een re-integratieaanpak op grond van individuele bijzondere omstandigheden van de Anw-er of Nug-ger.

#### Artikel 21. Hardheidsclausule

Het dagelijks bestuur kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

#### Artikel 22. Citeertitel

Deze verordening kan worden aangehaald als de re-integratieverordening Participatiewet Avres 2018.

#### Artikel 23. Intrekking oude verordening, overgangsbepalingen en inwerkingtreding

1. De re-integratieverordening Participatiewet Avres 2016 wordt ingetrokken per datum van de inwerkingtreding van de re-integratieverordening Participatiewet 2018.

2. De besluiten, waarbij op grond van de re-integratieverordening Participatiewet Avres 2016, aan personen die behoren tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid onder a van de Wet, of aan andere belanghebbenden, rechten en/of verplichtingen uit voorzieningen, ondersteuning of anderszins zijn toegekend of opgelegd, behouden hun rechtskracht, tot het moment dat het dagelijks bestuur op grond van de re-integratieverordening Participatiewet 2018 een nieuw besluit neemt.

3. De re-integratieverordening Avres 2018 treedt behoudens artikel 15 van deze verordening in werking met ingang van 01-08-2018. Artikel 15 van deze verordening treedt in werking met ingang van 01-08-2018 en werkt terug tot 1 januari 2018.

*Aldus vastgesteld te Gorinchem, in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van Avres d.d. 17-05-2017.*

*A. Bruggeman, S.N. Spanjaard,  
Voorzitter, Secretaris,*





## Toelichting

### Algemeen

Bijgaand treft u de nieuwe re-integratieverordening Participatiewet Avres 2018 aan. Deze nieuwe verordening vervangt de oude re-integratie verordening die in december 2015 voor de fusie tussen de RSD en de Avelingen Groep is vastgesteld. In deze nieuwe verordening heeft in de eerste plaats een aantal aspecten een plaats gekregen die als gevolg van wetswijzigingen een verankering moesten krijgen in de re-integratieverordening, zoals het instrument nieuw beschut en de activerings-premie. Daarnaast is een aantal wijzigingen doorgevoerd met het oog op de praktische uitvoering. Nieuwe of bestaande instrumenten hebben een plek in de verordening gekregen om hieraan ook een formele basis te geven, zoals arbeidstoeleidingsaanpak, verwervingskosten en vrij besteedbaar budget. Ook is in de verordening - behoudens daar waar een wettelijke verplichting toe bestaat - het onderscheid tussen verschillende doelgroepen zoveel mogelijk losgelaten. Avres wil namelijk labelloos werken en ieder instrument kan passend voor een persoon zijn, ongeacht het feit of die persoon bijvoorbeeld een lange of minder lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Hierdoor kan nog beter maatwerk worden geboden, vanuit de gedachte dat bij de dienstverlening en ondersteuning zoveel mogelijk wordt aangesloten bij de behoeften en omstandigheden van de individuele burger.

De nieuwe re-integratieverordening is uitdrukkelijk een formeel kader; algemeen en globaal. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de lokale overheid i.c. het dagelijks bestuur van Avres heeft via de Participatiewet heeft gekregen; te weten: "Het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeenten ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd". Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is en blijft maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passende re-integratieaanpak is. Daarom wordt in de verordening aan het dagelijks bestuur ook de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het dagelijks bestuur noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden. In dat verband wordt hier ook nog opgemerkt dat de voorzieningen die in de verordening staan opgesomd ingezet kunnen worden. Afhankelijk van de persoonlijke situatie van een belanghebbende of budgettaire kaders kan het dagelijks bestuur dan ook besluiten dat het aanbieden van een specifieke voorziening niet passend is voor de betreffende belanghebbende of vanuit budgettaire overwegingen niet gewenst. Daarom kent de verordening ook weigeringsgronden en de mogelijkheid tot het instellen van subsidie en plaatsingsplafonds.

Omdat de verordening algemeen en globaal is, biedt deze ook de mogelijkheid om de uitvoering zo dicht mogelijk in de directe woon- en leefomgeving van de persoon te laten plaatsvinden, al dan niet met verbindingen in de richting van de overige beleidsvelden binnen het sociale domein.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is het verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

1. scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
2. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
3. de participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
4. de no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

### 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 die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het mini-

mumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;

- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen zonder uitkering (Niet-uitkeringsgerechtigden);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ); en
- personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het Dagelijks bestuur aangeboden voorziening (= restcategorie om het vangnet en sluitende karakter van de Participatiewet te benadrukken).

## Artikel 2. Opdracht aan het dagelijks bestuur en evenwichtige verdeling en financiering

Het dagelijks bestuur beschikt over een groot aantal instrumenten die kunnen worden ingezet voor de re-integratie van doelgroepen met aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling. Daarnaast benoemt de wetgever een aantal re-integratievoorzieningen specifiek in de Participatiewet: beschut werk, loonkostensubsidie en leer-werkaanpak.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet biedt het dagelijks bestuur voorzieningen en ondersteuning aan personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die persoon. Hierin ligt besloten dat het dagelijks bestuur ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. 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.

Naast de specifiek in de Participatiewet genoemde voorzieningen kunnen personen aanspraak maken op andere vormen van ondersteuning of andere voorzieningen, die overigens niet afdwingbaar zijn. De vraag naar ondersteuning of voorzieningen is namelijk afhankelijk van een veelheid aan sociaaleconomische factoren en/of van factoren die persoonsgebonden zijn. Het is aan het dagelijks bestuur te bepalen in hoeverre deze factoren en welke van deze factoren meewegen bij het bieden van ondersteuning of het beschikbaar stellen van een voorziening. Dit ontslaat het dagelijks bestuur echter niet van het scheppen van een voldoende aanbod van participatie-instrumenten, want het dagelijks bestuur heeft de specifieke opdracht een zodanig aanbod te realiseren, dat zoveel mogelijk personen van een voorziening gebruik kunnen maken of ondersteund kunnen worden. Dit is met name van belang omdat de gemeenten de aanspraak op een voorziening bijvoorbeeld niet zondermeer kan weigeren als slechts het budget ontoereikend is: er dient altijd een alternatief voorhanden te zijn. Ondersteuning of voorzieningen kunnen onder meer bestaan uit begeleiding, coaching, scholing, incentives, subsidies, sociale activering, bijdrage in de kosten kinderopvang, stages, etc.. In artikel 4 van deze verordening staan - niet limitatief - de voorzieningen opgesomd waarvan het dagelijks bestuur gebruik van kan maken.

Er is sprake van beleidsvrijheid voor de inzet van re-integratie-instrumenten welke niet expliciet worden genoemd in de Participatiewet. De vormgeving en de mate, waarin deze ondersteuning of voorzieningen worden ingezet, bepaalt het dagelijks bestuur zelf. De wet stelt daaraan geen verdere eisen. Op deze wijze kan het dagelijks bestuur de ondersteuning optimaal afstemmen op de lokale arbeidsmarkt en het beleid op de terreinen van zorg, welzijn, economie, integratie en educatie van de afzonderlijke regio gemeenten. Ook krijgt het dagelijks bestuur ruime mogelijkheden personen met medische belemmeringen en/of meervoudige problemen een passend aanbod te doen, zo nodig in samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen. Voor deze personen is reguliere arbeid in veel gevallen niet op korte termijn te realiseren. Het dagelijks bestuur kan aan deze groepen voorzieningen of ondersteuning, waaronder sociale activering in hun eigen woon- en leefomgeving, aanbieden die vooralsnog zelfstandige participatie als tussendoel hebben. Inschakeling in reguliere arbeid blijft volgens de wet daarbij het einddoel. In sommige gevallen kan - voordat tot inzet van participatie-instrumenten wordt besloten - een nader advies noodzakelijk zijn. Het dagelijks bestuur kan dit in handen leggen van een bedrijf dat gespecialiseerd is in het uitvoeren van diagnoses.

## Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

### Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen en ondersteuning het dagelijks bestuur aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening of ondersteuning gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Voorzieningen die bij uitvoeringsbesluiten nader worden vastgesteld kunnen zijn gericht op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring. Ook is het mogelijk in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget (zie artikel 19, het vrij besteedbaar budget) ter beschikking te stellen. Bij ondersteuning moet gedacht worden aan doorverwijzing naar arts of psycholoog of praktische hulp, zoals hulp bij het invullen van formulieren. Maar ook het aanbieden van een traject schulddienstverlening moet hier onder worden geschaard. Schulden kunnen immers voor personen een enorme belemmering zijn om succesvol een re-integratieaanpak te doorlopen of een betaalde baan te accepteren of te behouden.

#### Plaatsingsplafond/subsidieplafond

In het tweede lid en derde lid wordt aan het dagelijks bestuur de mogelijkheid geboden om een plaatsingsplafond respectievelijk een subsidieplafond in te stellen voor een voorziening of ondersteuning. Deze mogelijkheid bestaat met oog op een evenwichtige inzet van de financiële middelen tussen de verschillende voorzieningen en de beheersing van de kosten voor het totale Participatiebudget. In deze verordening zijn op voorhand reeds twee plaatsingsplafonds opgenomen: ten aanzien van de Participatievoorziening beschut werk (artikel 13, derde lid) en ten aanzien van de Anw-ers en Nuggers (artikel 20, eerste lid). Daarnaast is één subsidieplafond opgenomen, namelijk voor de plaatsingsbonus/incentive werkgever (artikel 17, zesde lid).

#### Beëindigingsgronden

Het vierde lid geeft aan dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3 van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en geheel uit de uitkering uitstroomt. Indien een persoon slechts gedeeltelijk uit de uitkering stroomt, bijvoorbeeld door het aanvaarden van part-time werk blijft het aanbieden of ondersteuning mogelijk. Dit is ook mogelijk als nazorg in de vorm van jobcoaching op het moment dat een persoon is uitgestroomd, maar dit met het oog op behoud van werk wenselijk wordt geacht. Verder wordt voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdeel b, 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 loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. 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 loonkosten-subsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet-bijstandsgerechtigde kunnen die kosten op grond van de Participatiewet worden teruggevorderd. Terugvordering dient - indien van toepassing - te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### Artikel 4 Soorten voorzieningen

In artikel 4, eerste lid worden de voorzieningen en vormen van ondersteuning opgesomd die het dagelijks bestuur in ieder geval aanbiedt. Dit betreft geen limitatieve lijst. Daarnaast kunnen ook andere voorzieningen of vormen van ondersteuning worden aangeboden. Het tweede lid van artikel 4 legt daarvoor de basis. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde zijn als uit een pilot of best-practice voorbeeld (elders) blijkt dat een bepaalde aanpak of voorziening (daar) bijzonder effectief is of nog beter maatwerk voor de betreffende persoon kan bieden. Het formele juridische kader moet in dat geval geen beletsel zijn om een dergelijke voorziening of vorm van ondersteuning aan te bieden omdat deze niet in de verordening is genoemd.

## Artikel 5 Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling (op korte termijn) echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar vooralsnog participatie voorop, echter wel als tussenstap op weg naar het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid.

### Begrip sociale activering

Onder "sociale activering" wordt verstaan: "het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie" (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zoveel mogelijk zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

### Doelgroep sociale activering

Het dagelijks bestuur kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen, waarbij bij het uitvoeren van die arbeid geen gebruik hoeft te worden gemaakt van een voorziening.

Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te kunnen maken van een voorziening gericht op sociale activering, is volgens de wet vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon op zich niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft volgens de wetgever namelijk tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit niet direct mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zich kunnen ontwikkelen met het oog op toekomstige toeleiding richting de arbeidsmarkt. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er volgens de wet geen formele grond is die een persoon kan verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering. Strikt genomen kan deze voorziening dus worden aangeboden aan iedereen die niet formeel is ontheven van de arbeidsmarktverplichting. Echter, Avres vindt het belangrijk dat zoveel mogelijk personen zich kunnen blijven ontwikkelen en kunnen participeren in de samenleving, ook als het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid voor een persoon (op termijn) niet haalbaar is en voor de belanghebbende is geformaliseerd in een ontheffing van de arbeidsmarktverplichting. Het uitgangspunt van Avres is evenwel om ook deze personen te stimuleren om aan activiteiten deel te nemen, zodat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en zoveel mogelijk zelfstandig kunnen participeren in de samenleving. De voorziening vrijwilligerswerk (artikel 6) kan met het oog daarop ook voor hen in ieder geval een passende voorziening zijn.

### dagelijks bestuur stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het dagelijks bestuur de mogelijkheid om de aard, vorm en duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het dagelijks bestuur moet de aard, vorm en duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon.

### Geen verdringing

Hiervoor wordt verwezen naar hetgeen hierover wordt opgemerkt bij de artikel 7 "de ontwikkel-plek"

## Artikel 6 Vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering kan een nuttig instrument zijn om werkritme op te doen of om werkritme te laten behouden. Ook kan het als instrument worden ingezet als uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid (nog) niet (direct) mogelijk is. Er is bewust voor gekozen om in dit verband geen exacte termijnen te noemen voor het toekomstperspectief richting algemeen geaccepteerde arbeid. Niet alleen zou dat ten onrechte de suggestie wekken dat dit altijd vooraf exact vast te stellen is, maar ook is het arbeidsperspectief afhankelijk van de in de persoon gelegen omstandigheden en kunnen veranderingen op de arbeidsmarkt het arbeidsperspectief van een persoon wijzigen.

Wanneer vrijwilligerswerk binnen organisaties wordt verricht, mag dat alleen bij organisaties zonder winstoogmerk. Vrijwilligerswerk moet bovendien bestaan uit maatschappelijk nuttige activiteiten, dan wel gericht zijn op zelfstandige maatschappelijke participatie. Hierdoor is het ook mogelijk, zo nodig in samenwerking met lokale initiatieven/activiteiten en zorg- en welzijnsinstellingen, een passend aanbod

te zoeken voor personen afgestemd op hun mogelijkheden, belangen en interesses. In de vorm van het bewaken van een aanpak zal periodiek worden bekeken welke vervol-gelijkheden aanwezig zijn om de afstand tot de arbeidsmarkt verder te verkleinen. Vrijwilligerswerk als specifiek onderdeel van een aanpak naar betaald werk, heeft vanzelfsprekend wel een beperkte duur, namelijk de duur van de aanpak.

#### Artikel 7 Ontwikkelplek

De ontwikkelplek zal veelal een vervolg zijn op een arbeidstoeleidingsaanpak/aanpak ontwikkeling werkt (zie artikel 10).

Een ontwikkelplek onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst:

- Het persoonlijk verrichten van arbeid,
- Het ontvangen van loon of salaris voor de verrichte werkzaamheden; en
- De aanwezigheid van een gezagsverhouding.

Daarnaast wordt gekeken naar een aantal andere 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.

Het doel van een ontwikkelplek is gericht op uitbreiden kennis en ervaring voor een persoon.

In dat verband heeft de Hoge Raad bepaald dat er bij ontwikkelplekken 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 ontwikkelplek in de regel geen sprake van beloning. Er kan een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

#### Doel van de ontwikkelplek

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de ontwikkelplek, dit 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 afdwingt.

De ontwikkelplek 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 ervaren of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een reguliere arbeidsrelatie. In de ontwikkelplek kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Gelet op het doel van de ontwikkelplek zal deze een maximale looptijd hebben van zes maanden, waarbij een verlenging van korte duur mogelijk is. Het uiteindelijke doel van de ontwikkelplek is namelijk (de voorbereiding op) het verkrijgen van een passende betaalde baan/betaald werk binnen afzienbare tijd.

#### Opstellen schriftelijke overeenkomst

In de verordening is bepaald dat voor de ontwikkelplek een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld, meestal vormgegeven in een plan van aanpak. Hierin kan expliciet het doel van de plaatsing worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de looptijd van de aanpak. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

#### Geen verdringing

In de verordening is bepaald dat de ontwikkelplek uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature bij een werkgever in de vorm een ontwikkelplek is wettelijk gezien alleen toegestaan als de vacature waarop plaatsing plaatsvindt niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- Wegens eigen initiatief van een werknemer die voorheen in dienst was bij de werkgever die een werkplaats aanbiedt;
- Wegens een ontstane handicap bij de werknemer die voorheen in dienst was;
- Wegens ouderdomspensioen van de werknemer die voorheen in dienst was;
- Vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer die in dienst is bij de werkgever; of
- Gewettigd ontslag van de werknemer die voorheen in dienst was om dringende redenen.

#### Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een ontwikkelplek heeft recht op een premie, als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel j van de Wet, de zogeheten ontwikkelpremie. Het zesde lid bepaalt dat het dagelijks bestuur nadere regels vaststelt met betrekking tot de voorwaarden op basis waarvan de ontwikkelpremie wordt verstrekt, alsmede over de hoogte en de uitbetaling ervan.

#### Artikel 7 a Participatieplaats

De participatieplaats heeft een groot aantal overeenkomsten met de ontwikkelplek, maar is toch niet geheel hetzelfde. In de eerste plaats is de doelgroep bij de participatieplaats meer beperkt. Deze is op grond van artikel 7, eerste lid, juncto lid 8, niet van toepassing voor belanghebbenden met een leeftijd van jonger dan 27 jaar. In de tweede plaats is de periode waarop een belanghebbende werkzaam kan zijn op een participatieplaats wettelijk langer gemaximeerd dan de ontwikkelplek die in de verordening is geregeld. Voor de participatieplaats geldt een maximumperiode van twee jaar, voor een ontwikkelplek een periode van zes maanden, met een mogelijkheid tot verlenging echter dit laatste heel uitdrukkelijk met het oog op het verkrijgen van een betaalde baan/betaald werk. In de derde plaats dient in de verordening de hoogte van de activeringspremie die is gekoppeld aan de participatieplaats te worden geregeld. Bij de ontwikkelplek is dit via een uitvoeringsbesluit geregeld.

Overeenkomsten tussen beide voorzieningen zijn onder meer dat de werkzaamheden niet mogen leiden tot een verdringing op de arbeidsmarkt (bij de participatieplaats worden de werkzaamheden dan ook additionele werkzaamheden genoemd), het werken met behoud van uitkering betreft - en er dus geen arbeidsovereenkomst aan ten grondslag ligt - en het beoogde doel hetzelfde is.

Avres heeft in het verleden de participatieplaats niet concreet ingezet.

#### Artikel 8 Proefplaatsing loonkostensubsidie

Een proefplaatsing loonkostensubsidie wordt ingezet als voorfase voor een eventuele inzet van een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c en 10d van de Participatiewet. Deze voorfase is met name bedoeld om te kunnen beoordelen of de beoogde functie een passende plaatsing op de arbeidsmarkt kan zijn en dat verder onderzocht kan worden of deze plaatsing voldoet aan de voorwaarden van de loonkostensubsidie. De inzet van een proefplaatsing loonkostensubsidie kan dan ook niet los worden gezien van de beoordeling in het kader van een loonkostensubsidie als bedoeld in de Verordening Loonkostensubsidie.

Niet in alle gevallen zal de inzet van een dergelijke proefplaatsing uiteindelijk leiden tot de inzet van een loonkostensubsidie. Wel dient bij de inzet van deze voorziening duidelijk te zijn dat de mogelijkheid tot de inzet van een loonkostensubsidie zal worden onderzocht. Om in deze beginperiode een goed beeld van de loonwaarde te kunnen krijgen is het mogelijk om werknemers een tijdje onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. Hiervoor geldt een maximum termijn van twee maanden. Indien gewenst is een verlenging mogelijk van twee maal twee maanden, overeenkomstig de voorwaarden van het UWV.

#### Artikel 9 Training naar werk

De voorziening training naar werk is een voorziening die specifiek is gericht op de toeleiding van personen naar arbeidsinschakeling. Deze voorziening wordt aangeboden aan mensen waarvan de verwachting is dat zij in principe relatief snel richting werk of een baan kunnen uitstromen, danwel na het afronden van een aanpak die is verbonden aan een andere voorziening, de laatste stap richting werk moeten zetten. De aard van de training - het opdoen van arbeidsritme door het verrichten van werkzaamheden en sollicitatietrainingen - zijn hier inherent aan. De voorziening wordt een aantal maal per jaar groepsgewijs aangeboden.

Overigens kan tijdens de aanpak training naar werk blijken dat toeleiding naar werk toch niet mogelijk is, maar dat (maatschappelijke) participatie het hoogst haalbare is. Dit kan bijvoorbeeld blijken uit de talentscan die onderdeel uitmaakt van deze aanpak. Op dat moment zal in overleg met de betreffende persoon een andere voorziening worden aangeboden.

#### Artikel 10 Arbeidstoeleidingsaanpak/aanpak ontwikkeling werkt

In vergelijking met de aanpak training naar werk is de arbeidstoeleidingsaanpak/aanpak ontwikkeling werkt meer intensief. Er wordt van de personen die aan een dergelijke aanpak deelnemen dan ook veel verwacht. Bij deze aanpak worden ook instrumenten ingezet als scholing, jobcoaching en sollicitatiebegeleiding. Deze aanpak richt zich met name op het verkrijgen van werk of een baan op een middellange termijn. Bij deze aanpak kunnen personen bijvoorbeeld specifieke vakvaardigheden worden aangeleerd door middel van scholing. Ook hier kunnen instrumenten uit de aanpak groepsgewijs of individueel worden ingezet.

Kern van deze aanpak is dat samen met de persoon aan de slag wordt gegaan op basis van iemands talent en drijfveren. Op deze wijze wordt het plan van aanpak een plan op maat, hetgeen de kansen op duurzaam aan het werk gaan vergroot.

Overigens liggen de aanpak arbeidstoeleiding en de ontwikkelplekken in elkaars verlengde. Na afronding van de aanpak arbeidstoeleiding zal de persoon namelijk veelal worden doorgeplaatst naar een ontwikkelplek om daar verder arbeidsritme en werknemersvaardigheden op te doen.

#### Artikel 11 Individuele en groepsdetacheringsbaan

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 waaronder de banen vormgegeven kunnen worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het dagelijks bestuur zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt ingegaan op de detacheringsovereenkomst. 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.

De detachering kan geschieden op individuele basis - of bijvoorbeeld in het kader van een project - ook via groepsdetachering.

#### Artikel 12 Scholing

Scholing kan worden ingezet als onderdeel van een ontwikkelingsaanpak. Het kan hier gaan om kortdurende cursussen, specifiek gericht op ontwikkeling van vaardigheden die benodigd zijn op de weg om arbeid te kunnen verwerven. Bij de inzet van scholing wordt in ieder geval beoordeeld of dit noodzakelijk is voor de kortste aanpak die leidt tot inschakeling in de arbeid.

#### Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor 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). Als deze mogelijkheid voor jongeren niet aanwezig is en is vastgesteld kan een voorziening die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling wel worden ingezet.

#### Scholing in combinatie met ontwikkelplek

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een ontwikkelplek niet over een start-kwalificatie 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 ontwikkelplek. De scholing of opleiding moet zijn gericht op zijn 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 en 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.

#### Verwerven Nederlandse taal vaardigheden

Het verwerven van de Nederlandse taalvaardigheid op minimaal het referentieniveau 1F als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de Wet referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen wordt niet als re-integratievoorziening aangeboden. Op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), bestaan namelijk diverse mogelijkheden voor personen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen om deze vaardigheid te behalen.

Wel kan de verwerving van taalvaardigheden onderdeel uitmaken van een gecombineerde re-integratieaanpak of als re-integratie activiteit als voorbereiding worden gezien op de vervolgstap-pen richting arbeidsinschakeling.

#### Artikel 13 Participatievoorziening beschut werk

Met ingang van 1 januari 2017 is het dagelijks bestuur verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het dagelijks bestuur, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Dit is geregeld in het eerste lid van artikel 13 van deze verordening. Het eerste lid laat overigens in het midden of de werkzaamheden beschut intern plaatsvinden of bij een derde. De dienstbetrekking zelf dient arbeidsrechtelijk overigens altijd overheidsgerelateerd te zijn en kan niet bij een derde belegd worden.

Bovenstaande verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Hiertoe is in artikel 13 het derde lid opgenomen, waarmee tegelijkertijd een plaatsingsplafond wordt ingevoerd.

Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

Het algemeen bestuur kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is het algemeen bestuur, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Ad a wordt geregeld in het tweede lid. Daar worden als voorzieningen genoemd:

- Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
- Uitsplitsing van taken; of
- Aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

Ad b wordt geregeld in het vijfde lid. Daar worden als voorzieningen genoemd:

- Arbeidsmatige dagbesteding, als bedoeld in de van toepassing zijnde artikelen van de WMO-verordening van de deelnemende gemeenten aan de gemeenschappelijke regeling Avres, echter niet eerst dan na verkregen instemming van de betreffende gemeente;
- Sociale activering, als bedoeld in artikel 5 van deze verordening;
- Scholing, als bedoeld in artikel 12 van de verordening;

Tenslotte is in het vierde lid een bepaling opgenomen dat het dagelijks bestuur regels moet stellen over de volgorde van plaatsing op een dienstbetrekking voor het geval er een wachtlijst zou ontstaan omdat er meer geïndiceerden zijn dan beschikbare dienstbetrekkingen.

#### Artikel 14 Ondersteuning bij leer-werkaanpak

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werkaanpak. Het dagelijks bestuur moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werkaanpak nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van die leer-werkaanpak. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt verder voort uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het dagelijks bestuur uitsluitend ondersteuning bij een leer-werkaanpak kan aanbieden aan personen:

van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werkaanpak is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werkaanpak 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 achttien tot 27 jaar die door een leer-werkaanpak alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere



uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het dagelijks bestuur vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10 f van de Participatiewet is bepaald dat het dagelijks bestuur onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktaanpak nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktaanpak aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

#### Artikel 15 Jobcoaching/Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening jobcoaching/persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals ondersteuning door een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met een afstand tot de arbeidsmarkt of met beperkingen bij het verrichten van zijn werkzaamheden of taken ondersteunt of de persoon daarbij begeleidt/coacht. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die coaching/ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Jobcoaching/persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt toegeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn en blijven. Dit laatste als een vorm van nazorg, hetgeen is geregeld in het tweede lid van dit artikel.

#### Artikel 16 No-riskpolis

De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Hoewel de no-riskpolis een belangrijk instrument is om aarzelingen bij werkgevers voor het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen weg te nemen, is de noodzaak van deze voorziening in de verordening vervallen. Daaraan ligt ten grondslag dat werkgevers vanaf 1 januari 2016 een beroep kunnen doen op de uniforme no-riskpolis die door het UWV wordt uitgevoerd. Op dit moment heeft de uniforme no-riskpolis bij het UWV een looptijd van vijf jaar, derhalve tot 1 januari 2021. Ingevolge de Wet harmonisatie instrumenten bevordering arbeidsdeelname arbeidsbeperkten is voorzien in een horizonbepaling, die inhoudt dat op 1 januari 2021 de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis in beginsel weer over gaat op gemeenten. De bepaling dat het algemeen bestuur verplicht is in de re-integratieverordening eigen regels vast te stellen over de no-riskpolis wordt derhalve pas vanaf 1 januari 2021 weer kracht, tenzij voor afloop van deze termijn een wetswijziging volgt waarmee de uniforme no-riskpolis voor onbepaalde tijd geldig wordt

#### Artikel 17 Plaatsingsbonus/incentive werkgever

Eén van de voorzieningen betreft de inzet van een incentive voor een werkgever om hem te stimuleren om een mogelijke baan eerder open te stellen voor een bijstandsgerechtigde.

Het grootste verschil ten opzichte van de toepassing van de verlening van een subsidie in de vorm van een loonkostensubsidie voor een vangnetbaan is gelegen in het feit dat deze niet in één keer achteraf, maar in drie fases wordt verleend (na de eerste maand, de vierde maand en de zesde maand). Bij de uitvoering cq. begeleiding werkt deze systematiek positiever in het proces om de deelnemer te handhaven in de eerste opstap naar arbeid. Met name de uitval in de beginfase kan groot zijn en de verlening van subsidie wordt hierop afgestemd. De betrokken partijen (werkgever, verlener van de nazorg en werknemer) zijn daardoor meer gericht op voorkoming van uitval.

Het verlenen van een dergelijke subsidie aan een werkgever is met name bedoeld ter compensatie van een aantal kosten en risico's die hij/zij aangaat bij het in dienst nemen van een bijstandsgerechtigde die op grote afstand van de arbeidsmarkt staat.

Daarbij zijn drie hoofdargumenten aan te halen als:

- Derving van productiviteit;
- Kosten voor extra begeleiding;
- Risico bij beperkte ziekte uitval.

Deze argumenten (per werkgever verschillend ervaren) vormen de onderhandelings thema's voor het werven van banen voor deze doelgroep van bijstandsgerechtigden. De toekenning van een incentive kan de werkgever net in die richting beweging om alsnog met een bepaalde kandidaat in zee te gaan. De plaatsingsbonus werkgever kan niet samenlopen met andere vormen van subsidie voor dezelfde arbeidsplaats. Dat hoeft niet een subsidie te zijn die alleen voor de loonkosten bedoeld is. Het kan ook om een meer algemene subsidie gaan.

In het zesde lid is geregeld dat het dagelijks bestuur jaarlijks een plafondbedrag vaststelt voor deze subsidies.

#### Artikel 17a Opstapbaan

De opstapbaan is niet nieuw. Ten tijde van de Wet werk en bijstand maakte deze voorziening reeds onderdeel uit van de re-integratieverordening. Met de invoering van de Participatiewet is deze voorziening uit de verordening verdwenen omdat er (wettelijk) andere vormen van ondersteuning ter beschikking kwamen. Ondanks dat er met de komst van de Participatiewet andere, nieuwe vormen van ondersteuning zijn ontstaan zoals loonkostensubsidie (nieuwe stijl), is het denkbaar dat een opstapbaan (dit is een vorm van gesubsidieerde arbeid) een oplossing is, als het voor een persoon noodzakelijk of gewenst is dat hij of zij aan het werk gaat en inkomsten verwerft, zonder dat er al sprake moet zijn van een reguliere baan. Om dit laatste mogelijk te maken is de opstap-baan opnieuw als voorziening in de re-integratieverordening opgenomen.

#### Artikel 18 Verwervingskosten

Deze voorziening beoogt de indiensttreding of het behoud van werk voor de (potentiële) werknemer te vereenvoudigen. Soms is de afwezigheid van een fiets, (werk)kleding of iets dergelijks een blokkade voor indiensttreding of het behoud van werk. Ook kan het in voorkomende gevallen noodzakelijk zijn dat bijvoorbeeld gereedschap of apparatuur moet worden aangeschaft. Deze voorziening biedt daarvoor een oplossing. Het verstrekken van verwervingskosten vindt plaats voor zover er geen gebruik gemaakt kan worden gemaakt van een (voorliggende) voorziening die gelet op haar aard

#### Artikel 19 Individueel vrij besteedbaar budget.

Uiteindelijk is arbeidstoeleiding en sociale activering maatwerk. Hoewel door de (combinatie van) voorzieningen die in deze verordening zijn opgenomen dit maatwerk vrijwel altijd geboden kan worden, zullen er altijd specifieke situaties blijven waarvoor dit niet geldt. Het betreft dan wel uitdrukkelijk uitzonderingsgevallen. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan intensieve persoonlijke begeleiding in een aanpak gericht op werk in combinatie aanwezige psychische problematiek of korte cursussen met concreet uitzicht op betaald werk. Ook de aanschaf van bijvoorbeeld brailleapparatuur/-applicaties valt lastig onder een van de bestaande voorzieningen te brengen. Het volgen van een specifieke cursus of de aanschaf van brailleapparatuur/-applicaties kan voor een persoon echter wel betekenen dat op korte termijn uitstroom uit de uitkering mogelijk wordt gemaakt. In dergelijke specifieke gevallen kan een vrij besteedbaar budget ten behoeve van voorzieningen of ondersteuning voor die persoon een uitkomst bieden.

#### Artikel 20 Beperkingen Anw-ers en Nuggers

Gegeven de beperkte middelen in het gemeentelijke budget voor re-integratie worden ten aanzien van de re-integratie van de groepen Nuggers en Anw-ers nadere voorwaarden gesteld. Deze hebben betrekking op de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt en de mate waarin zij zelf geacht worden in hun re-integratie te kunnen voorzien via hun inkomen. Uitdrukkelijk wordt hier nog gesteld dat personen met een arbeidsbeperking en tot de leeftijd van 27 jaar (bijvoorbeeld afkomstig uit het Pro/VSO onderwijs en personen die een indicatie voor het doelgroepregister hebben), als Nugger niet zijn uitgesloten van voorzieningen en/of ondersteuning.

Onder inkomen als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan de middelen als bedoeld in artikel 31, 32 en 33 van de Participatiewet. Het inkomen inclusief vakantiegeld wordt afgezet tegen de van toepassing zijnde bijstandsnorm inclusief vakantiegeld.

In het tweede lid wordt een onderscheid gemaakt in welke gevallen de vergoeding van de voorziening in een lening plaatsvindt en in welke gevallen dit om niet gebeurt.

#### Artikel 21 t/m 23

Behoeven geen nadere toelichting