

## Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2018 Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân

Het algemeen bestuur van de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet en de artikelen 34, eerste lid, onderdeel b, 35, aanhef en onder d en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de artikelen 34, eerste lid, onderdeel b, 35, aanhef en onder d en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen

besluit vast te stellen de

### Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2018 Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân

#### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 1. Begrippen

1. 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), en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
  - a. dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân;
  - b. dienst: de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân;
  - c. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
  - d. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
  - e. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet alsmede de personen zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel a van de IOAW en IOAZ;
  - f. 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.
  - g. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
  - h. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.

#### Hoofdstuk 2. Beleid

##### Artikel 2. Evenwichtige verdeling

1. Het dagelijks bestuur biedt aan de inwoners van haar dienstgebied ondersteuning bij re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover deze ondersteuning door het dagelijks bestuur noodzakelijk wordt geacht.
2. Het dagelijks bestuur zal bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met zijn financiële mogelijkheden en met de maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

##### Artikel 3. Maatwerk

1. Het dagelijks bestuur houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk.
2. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
- b. noodzakelijk te verrichten mantelzorg.

### **Hoofdstuk 3. Voorzieningen**

#### **Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen**

1. Het dagelijks bestuur stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, het dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. De voorziening moet gericht zijn op de arbeidsinschakeling en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid.
3. Het dagelijks bestuur stelt vast welke voorziening wordt aangeboden aan een persoon uit de doelgroep.
4. Het dagelijks bestuur bepaalt de voorwaarden waaronder de voorziening wordt aangeboden.
5. Het dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of IOAZ 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 voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, van de Participatiewet;
  - d. naar het oordeel van het dagelijks bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - 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 naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
  - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
6. Wanneer een voorziening is beëindigd en niet het beoogde doel heeft gehad, kan het dagelijks bestuur besluiten geen nieuwe voorziening aan de belanghebbende aan te bieden.

#### **Artikel 5. Eigen bijdrage**

1. Een eigen bijdrage wordt in rekening gebracht voor de niet-uitkeringsgerechtigde of ingeval de niet-uitkeringsgerechtigde deel uitmaakt van een gezamenlijke huishouding, als bedoeld in artikel 3 van de Participatiewet, met een gezamenlijk inkomen hoger dan 150% van het van toepassing zijnde wettelijk minimum loon.
2. De eigen bijdrage die in rekening wordt gebracht is gelijk aan de gemaakte kosten van het door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening.

#### **Artikel 6. Budgetplafonds**

1. Het dagelijks bestuur kan besluiten tot het instellen van één of meer budgetplafonds voor de verschillende voorzieningen en/of doelgroepen.
2. Een door het dagelijks bestuur in het eerste lid genoemde budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een voorziening.

#### **Artikel 7. Sociale activering**

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden ter verhoging van de participatie voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Het dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

#### **Artikel 8. Scholing**

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

- a. zonder inzet van de scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet haalbaar;
  - b. de scholing moet aansluiten bij de krachten of bekwaamheden van de persoon; en
  - c. de scholing die ingezet wordt beslaat maximaal een periode van twee jaar.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

#### **Artikel 9. Werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek**

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een werkervaringsplaats, proefplaatsing of ontwikkelplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep, en
  - b. een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkervaringsplaats, proefplaatsing of ontwikkelplek is het opdoen van werkervaring, het intact houden van een arbeidsverleden, het leren functioneren in een arbeidsrelatie en/ of het beoordelen van de competenties van de persoon.
3. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever, de persoon die op de werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek wordt geplaatst en het dagelijks bestuur van de dienst.

In de overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

  - a. het doel van de werkervaringsplaats, proefplaatsing of ontwikkelplek;
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
  - c. de duur en omvang van de werkervaringsplaats, proefplaatsing of ontwikkelplek.

#### **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 Participatiewet 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.

In de overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

  - a. het doel van de participatieplaats;
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
  - c. de duur en omvang van de participatieplaats, proefplaatsing of ontwikkelplek.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt € 100,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

#### **Artikel 11. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het dagelijks bestuur biedt de voorziening beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
  - a. behoort tot de doelgroep; of
  - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal beschutte werkplekken volgens de taakstelling als bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet, in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het dagelijks bestuur de volgende ondersteunende voorzieningen aan:

- a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. uitsplitsing van taken of
  - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het dagelijks bestuur kan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt een andere voorziening gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
  5. Bovenop het aantal beschutte werkplekken volgens de taakstelling als bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet, biedt het dagelijks bestuur geen extra dienstbetrekkingen beschut werk aan.

#### **Artikel 12. Detachering**

1. Het dagelijks bestuur kan zorgen voor toeleiding van een persoon naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid door de werkgever gedetacheerd bij een onderneming oftewel inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

#### **Artikel 13. Ondersteuning bij leerwerktraject**

Het dagelijks bestuur kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het dagelijks bestuur van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en 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 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

#### **Artikel 14. loonkostensubsidie**

1. Het dagelijks bestuur kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeids-overeenkomst sluiten met een werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet.
2. Het dagelijks bestuur stelt op grond van artikel 10c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van deze Participatiewet.
3. Het dagelijks bestuur kan in het kader van de beoordeling van de in het tweede lid bedoelde vaststelling geadviseerd worden door een externe organisatie.
4. Het dagelijks bestuur stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkosten-subsidie behoort. Het dagelijks bestuur maakt met betrekking tot de beoordeling van de loonwaarde van een tot de doelgroep loonkostensubsidie behorende persoon gebruik van een objectieve en deskundige loonwaardemethodiek
5. Er wordt een flexibele termijn gehanteerd voor de frequentie van loonwaardebepalingen van maximaal eens per 6 maanden en minimaal eens per vijf jaar, afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 15. Innovatie**

1. Het dagelijks bestuur kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

#### **Artikel 16. Hardheidsclausule**

Het dagelijks bestuur kan in die gevallen waarin deze verordening niet voorziet op grond van individuele bijzondere omstandigheden afwijkend beslissen.

### **Artikel 17. Intrekken oude verordening**

De verordening Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2017 Dienst SoZaWe Nw. Fryslân wordt ingetrokken per 1 januari 2018.

### **Artikel 18. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2018.

### **Artikel 19. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2018 Dienst SoZaWe Nw. Fryslân.

Aldus besloten in de openbare vergadering van het algemeen bestuur van de Dienst Sociale Zaken en Werkgelegenheid Noardwest Fryslân,

het bestuur voornoemd

J. Hoekstra-Sikkema,  
voorzitter,

Drs. M.J. Jellema,  
secretaris/directeur.

### **Toelichting**

#### **Algemeen**

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 8a van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient bij verordening regels te worden vastgesteld voor de doelgroep en de werkgevers.

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente respectievelijk dienst ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het dagelijks bestuur 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 dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden.

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

- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet); en
- participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet).

Sinds 1 januari 2016 is de no-risk polis als voorziening vervallen omdat in verband met de harmonisatie van instrumenten ter bevordering van arbeidsdeelname van arbeid beperkten een uniforme no-risk polis via het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voor gemeenten en werkgevers beschikbaar is. De Dienst hoeft deze no-risk polis niet meer als voorziening aan te bieden.

### **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:

- die algemene bijstand ontvangen;
  - personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel 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 minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
  - personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
  - personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
  - 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);
  - personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het dagelijks bestuur aangeboden voorziening.

## Artikel 2. Evenwichtige verdeling

Het is aan het dagelijks bestuur om te zorgen voor een voldoende en passend aanbod van voorzieningen. Het dagelijks bestuur heeft daarbij te maken met beperkte middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning afhankelijk is van een veelheid aan sociaal economische factoren. Dat maakt dat het dagelijks bestuur bepaalt voor welke inwoners die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zij bepaalde voorzieningen gaan inzetten.

## Artikel 3 maatwerk

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet in de verordening ten aanzien van de aangeboden voorzieningen worden vast gelegd hoe rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van personen. Hierin ligt besloten dat ook rekening wordt gehouden 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.

## Artikel 4. 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 reguliere 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). Ook is het mogelijk dat in een individuele situatie een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking wordt gesteld.

## Beëindigingsgronden

Het vijfde lid geeft aan dat het dagelijks bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen 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 dit artikel. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. 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, 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 loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet 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 loonkostensubsidie 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 worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 5. Eigen bijdrage**

Niet-uitkeringsgerechtigden behoren tot de doelgroep die een voorziening moet worden aangeboden. Zij kunnen niet worden uitgesloten op basis van hun inkomen. Om die reden wordt de niet-uitkeringsgerechtigde een eigen bijdrage in rekening gebracht.

### **Artikel 6. Budgetplafonds**

In het verlengde van artikel 2, tweede lid, kan het dagelijks bestuur budgetplafonds instellen. Met het instellen van dergelijke plafonds wordt voorkomen dat bepaalde groepen onevenredig veel aanspraak maken op voorzieningen en daaraan gekoppelde middelen.

### **Artikel 7. 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.

#### **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 zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

#### **doelgroep**

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 geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

#### **duur van de activiteiten**

Het tweede lid geeft het dagelijks bestuur de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. De duur moet worden afgestemd 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.

### **Artikel 8. Scholing**

Dit artikel heeft geen betrekking op de verplichting scholing aan te bieden zoals bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de Participatiewet.

Soms kan het noodzakelijk zijn om eerst een scholingstraject aan te bieden, waardoor iemand mogelijkheden op arbeidsinschakeling aanzienlijk kunnen toenemen. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing (anders dan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs,) noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Dit artikel regelt dat het dagelijks bestuur een scholingstraject kan aanbieden aan een persoon die behoort tot de doelgroep.

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Het dagelijks bestuur hoeft aan een persoon geen scholing aan te bieden als dergelijke scholing naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan. Gekozen wordt voor die scholing die

het snelst leidt tot het beoogde doel. In beginsel zal er geen scholing ingezet worden die langer dan 24 maanden in beslag neemt.

### **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).

### **Startkwalificatie**

Jongeren worden geacht minimaal te beschikken over een startkwalificatie. Hierdoor beschikken zij over een betere startpositie op de arbeidsmarkt. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo- of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee.

### **Scholing in combinatie met participatieplaats**

Wanneer een persoon die in aanmerking komt voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, biedt het dagelijks bestuur aan deze persoon scholing of opleiding aan. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht 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 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 9. Werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek**

Een werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst je aan 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.

### **doelgroep**

Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

Van een grote afstand is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het dagelijks bestuur bevoegd hem een werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek aan te bieden.

### **doel van de werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek**

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek, 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.

Een werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek kan meerdere 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 werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

### **schriftelijke overeenkomst**

In het vierde is bepaald dat voor een werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding alsmede de duur en omvang. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

### **geen verdringing**



In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats, proefplaats of ontwikkelplek uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

### **Artikel 10. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet). Het dagelijks bestuur kan daarom ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

#### **Additionele werkzaamheden**

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het dagelijks bestuur of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de dienst concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

#### **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 dagelijks bestuur voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet).

De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. Bij het bepalen van de hoogte van de premie is het algemeen bestuur niet verplicht om aan te sluiten bij het in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet genoemde bedrag. Alleen de maximale hoogte van de premie is begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Dit blijkt uit de woorden 'ten hoogste'. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per zes maanden.

### **Artikel 11. Participatievoorziening beschut werk**

Het dagelijks bestuur biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid).

Het dagelijks bestuur is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt alleen voor het door het Rijk vastgestelde aantal beschut werkplekken. (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) is in deze verordening vastgelegd welke ondersteunende voorzieningen ingezet kunnen worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en dat er overige voorzieningen kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

### **Vaststelling doelgroep**

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het dagelijks bestuur de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het dagelijks bestuur hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het dagelijks bestuur van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

### **besluit dagelijks bestuur**

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

### **dienstbetrekking beschut werk**

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt het dagelijks bestuur ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het dagelijks bestuur kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

### **Volgorde toekenning**

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

### **Omvang beschut werk**

De gemeenten zijn verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Er worden geen extra beschutte werkplekken aangeboden. Wanneer in enig jaar het aantal verplichte werkplekken is gerealiseerd kan er een wachtlijst ontstaan. In die wachttijd staan andere voorzieningen uit de verordening open.

### **Artikel 12. Detachering**

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis 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 dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau 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.

### **Geen verdringing**

In het derde lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

### **Artikel 13. Ondersteuning bij leerwerktraject**

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

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject kan worden aangeboden 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 leerwerktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leerwerktraject 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 leerwerktraject 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 10f 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 leerwerktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leerwerktraject 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 14. Loonkostensubsidie**

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

#### **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. Zo kan het dagelijks bestuur een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

#### **Geen verdringing**

Een loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

De in deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

#### **Artikel 15. Innovatie**

Het dagelijks bestuur kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het dagelijks bestuur besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie.

In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

#### **Artikel 16. Hardheidsclausule**

In deze verordening zijn de hoofdlijnen van re integratievoorzieningen vastgelegd. Er kunnen zich echter concrete situaties voordoen waarin deze verordening niet voorziet. Dit artikel bepaalt dat het dagelijks bestuur in dergelijke situaties beslist in afwijking van deze verordening. Redelijkheid is hierbij het uitgangspunt. Bij de besluitvorming dient in de geest van de wet en de verordening gehandeld te worden.

#### **Artikel 17. Intrekken oude verordening**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 18. Inwerkingtreding**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 19. Citeertitel**

Dit artikel behoeft geen toelichting.