

Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Zutphen

Re-integratieverordening Participatiewet 2015

De raad van de gemeente Zutphen

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 16 september 2014;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet en artikel 147 van de Gemeentewet;

gelet op het Beleidsplan Participatiewet; gelet op het advies van de Cliëntenraad;

overwegende dat werk voorop staat en participatie de norm is, besluit vast te stellen de navolgende verordening:

deRe-integratieverordening Participatiewet 2015

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- het bestuur: het bestuur van de gemeenschappelijke regeling Het Plein;
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- algemeen geaccepteerde arbeid: alle arbeid, zonder beperkende voorwaarden qua aard en omvang van het werk en aansluiting op opleiding en ervaring, met uitzondering van illegale arbeid en arbeid tegen een lager loon dan het wettelijk minimum en rekening houdend met gewetensbezwaren zodanig dat deze strikt persoonlijke omstandigheden zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met het te verrichten werk;
- participatie: deelnemen aan maatschappelijke zinvolle activiteiten door middel van het leveren van een algemeen geaccepteerde bijdrage;
- wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid

Artikel 2. Kenmerken van de voorzieningen, evenwichtige verdeling van voorzieningen, personen tot 27 jaar, doelmatigheid, zorgtaken en verdringing

- a. De voorzieningen worden doelmatig ingezet en zijn evenwichtig verdeeld over personen uit de doelgroep.
- b. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het bestuur een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning en de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en leeftijd van een belanghebbende, het meest doelmatig zijn met het oog op, zijn inschakeling in de arbeid, zijn participatie of in het geval van personen tot 27 jaar, zijn deelname aan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.
- c. De voorziening is gericht op arbeidsinschakeling, en voor zover dat (nog) niet mogelijk is, op actieve deelname aan de samenleving middels participatie. Deze voorziening staat opgenomen in Hoofdstuk 3.
- d. De ondersteunende voorziening, zoals omschreven in Hoofdstuk 4 draagt bij aan de persoonlijke ondersteuning, het wegnemen van financiële belemmeringen voor een werkgever, het wegnemen van belemmeringen die arbeidsinschakeling, participatie of deelname aan 's Rijks kas bekostigd onderwijs verhinderen, het middels scholing verwerven of het op peil houden van kennis en vaardigheden, het stimuleren reguliere arbeid te aanvaarden, het stimuleren van participatie, deelname aan scholing of, in bepaalde gevallen, het behalen van het inburgeringsexamen.
- e. Het bestuur kan de voorzieningen bedoeld in de artikelen 4, 5, 6 en 7, onverlet nadere bepalingen in Hoofdstuk 3, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- f. Het bestuur kan de voorzieningen, bedoeld in Hoofdstuk 4, onverlet nadere bepalingen in Hoofdstuk 4 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte en grote afstand tot de arbeidsmarkt.

- g. De ondersteuning en voorzieningen voor personen tot 27 jaar die niet in staat zijn om onderwijs uit 's Rijks

kas bekostigd onderwijs te volgen staan deelname aan 's Rijks kas bekostigd onderwijs niet in de weg.

- a. Het bestuur houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden, capaciteiten 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. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
- de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
- b. Bij het geven van ondersteuning en het aanbieden van een voorziening houdt het bestuur in ieder geval rekening met de Wet maatschappelijke ondersteuning, Jeugdwet, de Wet educatie en beroepsonderwijs en ondersteuning en overige voorzieningen die het bestuur kan bieden.
- c. Voorkomen verdringing: Het bestuur zorgt voor een schriftelijke verklaring van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging van het betreffende bedrijf of instelling, dat er door de plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
- d. Voor voorzieningen opgenomen in de artikelen vier tot en met zeven kan van de instelling of het bedrijf een (inleen)vergoeding worden gevraagd.
- e. Het bestuur stelt in verband met dit artikel beleidsregels vast. In deze beleidsregels staan in ieder geval bepalingen opgenomen in verband met de leden a en b.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Plan van aanpak en bepalingen over het beëindigen van voorzieningen

- Een voorziening kan slechts worden aangeboden, indien het bestuur een plan van aanpak met het oog op de arbeidsinschakeling, participatie of deelname aan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs in samenspraak met een belanghebbende heeft opgesteld en het door het bestuur vast te stellen plan van aanpak is voorzien van de belanghebbende zijn akkoord dat middels een handtekening tot uitdrukking komt.
- Het bestuur kan een voorziening beëindigen als:
 - de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - 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, van de wet;
 - naar het oordeel van het bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - de voorziening naar het oordeel van het bestuur niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening of in bij deze verordening behorende beleidsregels worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4. Participatievoorziening beschut werk

- Het bestuur kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
- Het bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het bestuur selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
- Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het bestuur bijvoorbeeld de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aan-

passingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

4. Het bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk het beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het bestuur met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeenten Lochem en Zutphen gelieerde bedrijven, organisaties en andere reguliere werkgevers.

Artikel 5. Meedoenplek

1. Het bestuur kan een persoon een Meedoenplek aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid; en
 - c. ontheven is van de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid onder a van de wet.
2. Een Meedoenplek heeft als doel het bieden van begeleid vrijwilligerswerk waarbij het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten, het benutten en ontwikkelen van talenten en mogelijkheden van de persoon aan wie deze voorziening wordt aangeboden alsmede het opbouwen van (dag)structuur en sociale netwerken op de voorgrond staan.
3. De persoon die gebruik maakt van de voorziening Meedoenplek kan zich zodanig ontwikkelen dat het bestuur het doel van de voorziening in overeenstemming kan brengen met het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie en het opdoen van werknemersvaardigheden.
4. Het bestuur plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - d. het doel van de Meedoenplek en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 6. Werkervaringsplaats

1. Het bestuur kan een persoon een Werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep; en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden te verwerven of
 - c. actief is geweest op de arbeidsmarkt, maar door persoonlijke of economische omstandigheden het werk is kwijtgeraakt en waarbij het voor de persoon belangrijk is om arbeidsvaardigheden in stand te houden
2. Het doel van een Werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een Werkervaringsplaats wordt voor een beperkte duur als voorziening aangeboden.
4. Het bestuur plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - d. het doel van de Werkervaringsplaats; en
 - e. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 7. Participatieplaats

1. Het 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 bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het 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 € 50,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. Het bestuur plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Hoofdstuk 4. Ondersteunende voorzieningen

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het bestuur persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het bestuur kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het bestuur van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is en 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
- a. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 10. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een No-riskpolis als:

- a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
- b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
- c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
- d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
- e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.

1. De No-riskpolis vergoedt:

- a. het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon, en
- b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

1. Om de werkgever een No-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit het bestuur een verzekering af met een door het bestuur te bepalen verzekeraar en treedt het op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
2. Het bestuur verstrekt de No-riskpolis tot maximaal 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.
3. Een loonkostensubsidie wordt met de uitkering ingevolge de No-riskpolis verminderd, indien en voor zover de loonkostensubsidie en No-riskpolis op een zelfde periode betrekking hebben.

Artikel 11. Loonkostensubsidie

1. Het bestuur kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon uit de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. In beleidsregels zijn de omschrijving van de daarvoor in aanmerking komende personen uit de doelgroep, alsmede de duur en de hoogte van de loonkostensubsidie opgenomen.
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling, uitgezonderd de No-riskpolis bedoeld in artikel 10, aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 12. Scholing

1. Het bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. De in het eerste lid bedoelde scholing kan aangeboden worden in de vorm van een subsidie

Artikel 13. Activeringssubsidies

1. Het bestuur kan aan een uitkeringsgerechtigde een activeringssubsidie toekennen.
2. Deze subsidie wordt verstrekt in de volgende gevallen:
 - a. het aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde gesubsidieerde arbeid;
 - b. het gebruik maken van voorzieningen als bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6;
 - c. het met goed gevolg afronden van scholing, als bedoeld in artikel 12;
 - d. het binnen de periode van de inburgeringsvoorziening behalen van het inburgeringsexamen voor zover de inburgeringsplicht heeft aangevangen op uiterlijk 31 december 2012.
3. De persoon tot 27 jaar heeft geen recht op een subsidie op grond van dit artikel.
4. Het bestuur stelt met betrekking tot dit artikel beleidsregels vast
5. Hierin staan in ieder geval de hoogte van de subsidies en de nadere voorwaarden waaronder die verstrekt worden, opgenomen.

Artikel 14. Inkomstenvrijlating

1. Het bestuur rekent de inkomsten uit arbeid overeenkomstig de bepalingen in artikel 31, tweede lid onder n van de wet niet tot de middelen, tenzij dit naar het oordeel van het bestuur de uitstroom uit de uitkering belemmert.
2. Het bestuur stelt aanzien van de inkomstenvrijlating in het eerste lid evenals ten aanzien van de vrijlating in artikel 31, tweede lid onder r van de wet beleidsregels vast.

Artikel 15. Overige vergoedingen

1. Het bestuur kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van participatie of arbeidsinschakeling.
2. Het gaat hierbij in ieder geval om:
 - a. reiskosten;
 - b. kosten voor kinderopvang;
 - c. scholingskosten;
 - d. boeken- en examengelden.
3. Het bestuur stelt in verband met het bepaalde in de voorgaande leden beleidsregels vast.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 16. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand wordt ingetrokken, met ingang van inwerking treden van deze verordening.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening; of
 - b. voor de periode dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in dit lid, onderdeel a.
3. Het bestuur kan na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 17. Hardheidsclausule

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

Artikel 18. Beleidsregels

Het bestuur kan ten aanzien van de bepalingen in deze verordening nadere regels stellen.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 2015. Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 13 oktober 2014.

De voorzitter, De griffier,

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale en daarmee kaderstellende 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 gemeentelijk beleid ten aanzien van de re-integratietraject 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 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 op de door het 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 bestuur in ieder geval kan aanbieden.

Hiermee wordt op de voorgaande verordening voortgeborduurd. Die verordening heeft bijgedragen aan een uitvoeringspraktijk waarbinnen het maatwerk binnen een duidelijk kader wortel kon schieten. Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

- 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);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven, worden hieronder behandeld.

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;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- 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 bestuur aangeboden voorziening.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening

de verdeling van de voorzieningen over personen uit de doelgroep (artikel 7, eerste lid, onderdeel a, evenals, indien van toepassing, de werkgevers van deze personen) regelen. Waarbij rekening wordt gehouden met:

- 1) de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad 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 artikel 2 is aan het voorgaande uitvoering gegeven.
- 1) de verplichting om bij wijze van verordening tevens vast te stellen dat de voorzieningen op evenwichtige wijze over de personen uit de doelgroep worden verdeeld. Dit impliceert, dan wel heeft deze verplichting het praktische gevolg dat voor het financiële kader hierin een belangrijke rol is weggelegd.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het bestuur biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 4 tot en met 7 (Beschut werk, Meedoenplek, Werkervaringsplaats en Participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat in de artikelen 5 tot en met 7 (Meedoenplek, Werkervaringsplaats en Participatieplaats) om onbeloonde activiteiten. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het bestuur biedt de persoon met een korte afstand geen voorziening aan, anders dan de ondersteunende voorziening. Deze persoon wordt geacht vooral op eigen kracht, en als het moet, met behulp van ondersteuning door het bestuur en eventueel een ondersteunende voorziening ingevolge Hoofdstuk 4 reguliere arbeid te verkrijgen. De ondersteuning die de persoon met een korte afstand geboden wordt, is vastgelegd in het zogenaamde primaire werkproces van de uitvoeringsorganisatie. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Overige (ondersteunende) voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het bestuur deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om:

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject Artikel 10. No-riskpolis Artikel 11. Loonkostensubsidie (anders dan bedoeld in de "Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015")

Artikel 12. Scholing

Artikel 13. Activeringingsubsidies

Artikel 14. Inkomstenvrijlating Artikel 15. Overige vergoedingen

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het 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 het voorkomen van een isolement (zoals beoogd kan worden met een Meedoenplek; dit gebeurt met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Plan van aanpak

Een succesvol traject in verband met arbeidsinschakeling, of, als dat (nog) niet mogelijk is, participatie, staat of valt bij de inzet en betrokkenheid van de belanghebbende. Dat is proefondervindelijk gebleken, aangezien in de voorgaande verordening en bijbehorende beleidsregels dit tevens een voornaam uitgangspunt in de re-integratiepraktijk was. Om die reden wordt met deze verordening de praktijk gecontinueerd waarin het plan van aanpak een voorname rol toekomt: Immers: zonder een door de belanghebbende geaccordeerd plan van aanpak wordt geen voorziening aangeboden.

Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het bestuur een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het 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 bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. 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, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het bestuur ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie 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.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Participatievoorziening beschut werk

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

Stap 1: voorselectie

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert het bestuur een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het bestuur welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren.² Daarom is in het tweede lid bepaald dat het bestuur uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het bestuur kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet).

Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het bestuur moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

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

Stap 3: besluit bestuur

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist het 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 bestuur besluiten het advies niet te volgen.³

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt het bestuur ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.⁴

1 Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

2 Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

3 Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

4 Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze het bestuur de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.⁵

Omvang beschut werk

Het bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk het bestuur beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers, evenals van het financiële kader, dat bepaald wordt aan de hand van artikel 2, lid I. Ook moet het bestuur overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 5. Meedoenplek

Een Meedoenplek zal voor veel personen uit de doelgroep met een (erg) grote afstand tot de arbeidsmarkt een eerste of tweede stap zijn om (weer) deel te nemen aan de samenleving. Dat doet de persoon in dit geval door maatschappelijke nuttige activiteiten te verrichten, waarbij een goede afstemming met betrekking tot omvang, duur en inhoud van de Meedoenplek essentieel zijn in verband met het afbreukrisico voor de ze doelgroep. De herkenning, ontwikkeling en benutting van zijn talenten, maar ook het verkrijgen van dagritme en het onderhouden van sociale netwerken zijn belangrijke doelen die met de Meedoenplek nagestreefd worden.

Arbeidsinschakeling is in veel gevallen ver weg en blijvend geen reële optie.

In de situatie, waarin deze doelen (toch) behaald zijn, zal het (geformuleerde) doel bijgesteld kunnen worden en in overeenstemming met het doel arbeidsinschakeling gebracht kunnen worden (artikel 5, derde lid). Aangezien het hier om maatwerk gaat en het behoud van de bereikte doelen kan prevaleren, is het bijstellen van het doel niet categoriaal te maken.

Plaatsing op een Meedoenplek mag geen verdringing tot gevolg hebben. (4e lid).

Met de schriftelijke overeenkomst in het 5e lid wordt beoogd het doel van de Meedoenplek, alsmede de begeleiding te borgen.

Artikel 6. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats 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 (artikel 6, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest 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 bestuur bevoegd hem een werkervaringsplaats aan te bieden.

Doel en duur van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, 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 werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan

5 Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.

aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Het vorengaande brengt met zich mee, dat een werkervaringsplaats voor slechts een korte periode als voorziening wordt aangeboden (zie artikel 6, 3e lid): om een indicatie te geven: maximaal 6 maanden. Mocht echter op voorhand, of tijdens of na beëindiging van deze voorziening duidelijk zijn dat het leren werken in een

arbeidsrelatie een langere tijd vraagt, dan is het inzetten van de voorziening participatieplaats mogelijk relevant. Aan de bijkomende voorwaarde, namelijk, dat de afstand tot de arbeidsmarkt nog altijd als "groot" moet worden bestempeld, zal dan doorgaans voldaan worden.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het bestuur vraagt om die reden een verklaring van de Personeelsvertegenwoordiging of Ondernemingsraad. Zie ook artikel 2 onder j.

Artikel 7. 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 (en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening). Het bestuur kan dan 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 voor in beginsel een langere periode verricht. In dat opzicht is er een belangrijk onderscheid met de Werkervaringsplaats in het voorgaande artikel: het is, gezien de hierna volgende omschrijving van een participatieplaats niet ondenkbeeldig dat een participatieplaats kan volgen nadat eerder via een Werkervaringsplaats de eerste stappen richting regulier werk zijn gezet.

Niet de te verrichten werkzaamheden binnen de participatieplaats 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 werkterrein 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 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 het bestuur 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 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. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.⁶ Er is gekozen voor een premie van telkens €50,- per zes maanden: Dit bedrag komt overeen met het bedrag dat tot 1 januari 2015 van toepassing was.

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer

6 Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Aangezien het hier om een voor een voor het bestuur nieuwe verplichting gaat, zal hierop nader beleid ontwikkeld worden. Hierbij kunnen (goede) ervaringen met deze voorziening (jobcoach) door het Uvw als voorbeeld dienen.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het bestuur uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject 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-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject 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 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 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-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject 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 10. No-riskpolis

De No-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De No-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De No-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een No-riskpolis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet). De No-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie in aanmerking komt voor de No-riskpolis.

Ook binnen de huidige lokale regelgeving beschikt het bestuur over dit instrument. Voorwaarden In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een No-riskpolis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een No-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal zes maanden duren.

Voorts is voor inzet van de No-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

Hoogte vergoeding

De No-riskpolis vergoedt:

- het loon van de werknemer tot 120% van het minimumloon;
- 15% boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Contract met verzekeraar

Het bestuur moet ten behoeve van het verstrekken van een No-riskpolis een verzekering afsluiten met een

verzekeraar. Het bestuur treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

Duur No-riskpolis

Het bestuur vergoedt de No-riskpolis tot 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk

De No-riskpolis kan maximaal voor de duur van twee jaar worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de No-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

Het 5e lid voorkomt dat de werkgever over een zelfde periode zowel de uitkering No-riskpolis, alsmede de

loonkostensubsidie ontvangt.

Artikel 11. 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 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. In het tweede lid is bepaald dat via beleidsregels wordt vastgesteld welke personen uit de doelgroep in aanmerking kunnen komen voor een loonkostensubsidie volgens dit artikel. Tevens worden in de beleidsregels de duur en de hoogte met betrekking tot de loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de loonkostensubsidie is opgenomen in het derde en vierde lid.

De in artikel 11 van 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 artikel 11 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking. Het gaat 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 12. Scholing

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het bestuur aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het 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.

Zie artikel 7 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

In het geval van het vergroten van taalbeheersing, de "Wet taaleis Wwb", evenals en sociale vaardigheden, mede met het oog op de zogenaamde geüniformeerde arbeidsverplichtingen (zie artikel 18 van de wet) speelt scholing een belangrijke rol. De Wet educatie en beroepsonderwijs verschaft hiertoe een belangrijk instrumentarium en staat om die reden opgenomen in artikel 2.

Artikel 13. Activeringssubsidie

In beleidsregels wordt dit artikel nader uitgewerkt.

In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie niet vrijgelaten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet). Vandaar de aanvullende bepaling in het derde lid.

Artikel 14. Inkomstenvrijlating

Spreekt voor zich. De redactie maakt het mogelijk om het stimuleringsbeleid met betrekking tot alleenstaande ouders (artikel 31, 2e lid onder r van de wet), eventueel aangepast, voort te zetten.

Artikel 15. Overige vergoedingen

Kosten die samenhangen met een voorziening, alsmede met de bijbehorende ondersteuning kunnen hoog oplopen, vooral als die verband houden met de aanschaf van (studie of werk gerelateerd) materiaal of reizen.

Daarom is het nodig dat daarvoor regels worden gesteld, die hier recht aan doen, alsmede dat ze de belanghebbende en de uitvoering moeten ondersteunen.

Artikel 16. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 16 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 16, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het bestuur besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 16, derde lid). Hierbij kan het bestuur rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het bestuur is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand] of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand van toepassing.

Artikel 17. Hardheidsclausule

Spreekt voor zich

Artikel 18. Beleidsregels

Spreekt voor zich

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel
Spreekt voor zich

Zutphen, 22 oktober 2014
Burgemeester en wethouders van Zutphen