

Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015

De raad van de gemeente Schouwen-Duiveland;
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;
artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
gezien het advies van Commissie Samenleving & Bestuur van 9 oktober 2014;
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. doelgroep:

personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
personen als bedoeld in artikelen 2 en 3 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;

personen als bedoeld in artikelen 2 en 3 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

b. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;

c. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;

d. verdringing op de arbeidsmarkt: het opvullen van een vacature die ontstaan is door afvloeiing;

e. participatieladder: een landelijk meetinstrument waarmee je van iedere burger kunt vaststellen wat

diens mate van participatie in de samenleving.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele en/of medische 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 kwetsbaren of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan: de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg of de zorg voor kinderen. In beleidsregels wordt dit verder

2. Het college zendt één keer per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de resultaten van het beleid.

Hoofdstuk 3. Algemene uitgangspunten en doelgroep

Artikel 3. Algemene uitgangspunten inzet re-integratievoorzieningen

Voor de inzet van re-integratievoorzieningen gelden de algemene uitgangspunten uit de Beleidskeuzenotitie Participatiewet 'Samen aan de slag'. De algemene uitgangspunten zijn:

a. de eigen verantwoordelijkheid van klanten bij het zoeken naar een baan staat voorop;

b. we zetten in op de kortste weg naar regulier werk;

c. we bieden maatwerk en bepalen per klant welke ondersteuning ingezet wordt;

d. ook gedeeltelijke of tijdelijke uitstroom is uitstroom;

e. diegene die niet zelfredzaam zijn, blijven we ondersteunen;

f. bij de inzet van ondersteuning houden we rekening met de op dat moment geldende en toekomstige vraag naar arbeidskrachten;

g. we betrekken zoveel als mogelijk reguliere werkgevers bij het re-integratie- en plaatsingsproces.

Artikel 4. Inzet re-integratie instrumenten voor doelgroep

De inzet van re-integratie instrumenten binnen de doelgroep is afhankelijk van op welke trede van de Participatieladder de klant staat. Deze indeling komt uit de Beleidskeuzenotitie Participatiewet.

1. De klanten in groep 1 van de Participatieladder (potentieel in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen), trede 4 en 5, hebben lichte ondersteuning nodig. We zetten

kortdurende en/of algemene voorzieningen van het Centrum voor arbeidsontwikkeling in, gericht op bemiddeling naar (regulier) werk. Ingezet wordt bijvoorbeeld: algemene voorzieningen van het Centrum voor arbeidsontwikkeling zoals bemiddeling door de jobhunter.

2.Re-integratie instrumenten worden ingezet voor groep 2 van de Participatieladder (in staat om met behulp van ondersteuning gedeeltelijk het wettelijk minimumloon te verdienen), trede 3, zodat zij aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt.

3.Voor klanten in groep 3 van de Participatieladder (geen loonwaarde), trede 1 en 2, die niet in staat zijn om reguliere arbeid te verrichten, wordt ingezet op het bevorderen van maatschappelijke participatie. Vanuit de Participatiewet zetten we geen middelen in voor deze klanten omdat zij niet in staat zijn om te werken op de arbeidsmarkt.

4.Voor niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers) zetten we de algemene voorzieningen van het Centrum voor arbeidsontwikkeling in, zoals werkgeversbenadering, vacatureaanbod en bemiddeling via de jobhunter.

Artikel 5. Centrum voor arbeidsontwikkeling

1. Binnen het Centrum zetten we in op de kortste weg naar regulier werk.

2. In het Centrum voor arbeidsontwikkeling bieden we algemene voorzieningen aan zoals

vacatureaanbod, werkgeversbenadering en jobhunting.

3.Binnen het Centrum voeren we een diagnose uit via een gecertificeerd diagnosesysteem om de positie op de Participatieladder en groeimogelijkheden te bepalen.

4.Om de toeleiding naar een reguliere arbeidsplaats te bevorderen voor groep 1 en 2, ligt de focus binnen het centrum primair op testen en trainen en het opdoen van werknemersvaardigheden.

5. Een voorziening binnen het Centrum wordt ingezet voor maximaal drie maanden.

6. Wanneer uitstroom na deze periode (drie maanden) nog niet gerealiseerd is, wordt een traject

aangeboden waarbij de overige instrumenten vanuit de verordening ingezet kunnen worden.

Artikel 6. Werkervaringsplaats

1.Het college kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:

- a. behoort tot de doelgroep; en
- b. een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft; en
- c. de werkervaringsplaats vervult bij een reguliere werkgever.

2. De werkervaringsplaats duurt maximaal zes maanden met de mogelijkheid tot verlenging met zes

maanden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor het verwerven van vaardigheden die arbeidsinschakeling bevorderen.

3.Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

4.Het college 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:

- a. het doel van de werkervaringsplaats, en
- b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt, en
- c. de duur van de werkervaringsplaats.

Artikel 7 . Proefplaatsing

1.Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep in staat stellen voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.

2.Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.

3. De proefplaatsing duurt niet langer dan drie maanden.

4. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan als door zijn plaatsing de

concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.

5. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:

- a. het doel van proefplaatsing;
- b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
- c. de duur van de proefplaatsing.

Artikel 8. Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever.

In schriftelijke overeenkomsten worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen tussen werkgever, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd.

1. Een werknemer wordt alleen geplaatst indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Artikel 9 . Scholing

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep kortdurende en beroepsgerichte scholing aanbieden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.
3. Indien scholing wordt aangevraagd door een niet startgekwalificeerde belanghebbende die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de belanghebbende gemeld bij het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) c.q. de regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC).

Artikel 10 . Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de participatievoorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college 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 college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod participatievoorziening beschut werk en legt per jaar vast hoeveel plekken participatievoorziening beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 11. Jobcoaching

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college begeleiding op de werkplek aanbieden.
2. Het college bepaalt de omvang en duur van de ondersteuning die in individuele gevallen nodig is en legt dit vast in een plan van aanpak.

Artikel 12 . Loonkostensubsidies gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, uiterst kwetsbare of gehandicapte werknemer, behorende tot de doelgroep, een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie kan worden verstrekt voor maximaal zes maanden.
3. De hoogte en voorwaarden van de loonkostensubsidie worden vastgelegd in beleidsregels.
4. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 13 . Premies

1. Het college verstrekt geen stimuleringspremie ter bevordering van de arbeidsinschakeling.
2. Het college verstrekt geen uitstroompremie aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt

naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.

Artikel 14 . Beëindigen voorziening

Het college 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 wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;

- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt

waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;

- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;

- e. de voorziening naar het oordeel van het college 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.

- h. de persoon die aan de voorziening deelneemt het re-integratietraject frustreert.

Artikel 15 . Nazorg

1. Het college kan ondernemingen waarbij personen uit de doelgroep algemeen geaccepteerde arbeid hebben aanvaard, welke geen voorziening inhoudt, gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
2. Het college kan personen uit de doelgroep die algemeen geaccepteerde arbeid hebben aanvaard, welke geen voorziening inhoudt, gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
3. De termijn van nazorg kan in bijzondere gevallen eenmaal met zes maanden worden verlengd.
4. De nazorg is gericht op het bestendig maken van de arbeidsrelatie van de persoon die algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard en de betrokken onderneming.

Artikel 16 . Overige voorzieningen

1. Naast de in deze verordening genoemde voorzieningen, kan het college ook activiteiten inzetten in het kader van arbeidsactivering.
2. Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover geen voorliggende voorzieningen van toepassing zijn.
3. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de hoogte van de vergoeding, de duur en de voorwaarden waaronder de vergoeding wordt verstrekt.

Artikel 17 . (gereserveerd)

Artikel 18 . (gereserveerd)

Artikel 19 . (gereserveerd)

Hoofdstuk 4. De Tegenprestatie

Artikel 20 . Begrippen tegenprestatie

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

-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.

-vrijwilligerswerk: werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.

Artikel 21 . Tegenprestatie stimuleren

Het college stimuleert het doen van een tegenprestatie door:

- a. de inzet van bemiddeling en begeleiding door de Vrijwilligersbank;
- b. van mantelzorgers en vrijwilligers geen tegenprestatie te verlangen.

Artikel 22 . Inhoud van een tegenprestatie

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:

- a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
- c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
- d. niet leiden tot verdringing.

Artikel 23 . Het opdragen van een tegenprestatie

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zonder arbeidsverplichting, een tegenprestatie opdragen nadat overeenstemming is bereikt over de tegenprestatie. Het college kan een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.

2. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
 - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;

- b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in
aanmerking worden genomen;
- c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging
worden
genomen;
- d. als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet

daarmee rekening worden gehouden;

Artikel 24 . Duur en omvang van een tegenprestatie

1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 6 uur per week.

Artikel 25 . Mantelzorg en vrijwilligerswerk

Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg en vrijwilligerswerk verricht voor zover het verrichten van mantelzorg en vrijwilligerswerk naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

Artikel 26 . Geen werkzaamheden voorhanden

- 1.Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
- 2.Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat geen werkzaamheden voorhanden zijn, beoordeelt het college binnen 12 maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 27 . Hardheidsclausule

- 1.Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien onverkorte toepassing zou leiden tot onredelijkheid of onbillijkheid.
- 2.In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

Art ikel 2 8 . Intrekken oude verordening en overgangsrecht

- 1.De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Schouwen-Duiveland 2004 wordt ingetrokken.
- 2.Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Schouwen-Duiveland 2004, 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 gemeente Schouwen-Duiveland 2004 voor de duur van de looptijd van de ingezette voorziening. Dat is maximaal tot en met 31 december 2015.
- 3.Het college beslist na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
- 4.De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Schouwen-Duiveland 2004 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 2 9 . Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 30 oktober 2014.

De raad voornoemd.

De griffier, De voorzitter,

T.van Oostenbrugge G.C.G.M. Rabelink

Algemene toelichting Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015

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 ten aanzien van haar 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 college 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 college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden. 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).
- tegenprestatie naar vermogen (artikel 8a, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet).

Op grond van artikel 10a van de Participatiewet kan het college belanghebbenden met een kleine kans op inschakeling in het arbeidsproces met behoud van uitkering gedurende maximaal twee jaar onbeloofde additionele werkzaamheden laten verrichten. Dergelijke additionele werkzaamheden worden participatieplaatsen genoemd (en voorheen ook wel terugkeerbanen). Onder 'additionele werkzaamheden' wordt op grond van artikel 10a lid 2 van de Participatiewet verstaan: primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van deze wet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid, en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Het college is verplicht personen die werken op een participatieplaats, elke zes maanden een premie te verstrekken.

Artikelsgewijze toelichting Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

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 college aangeboden voorziening.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 2. Beleidsregels

De Participatiewet of de IOAW/IOAZ verplicht de gemeenteraad het re-integratiebeleid in een verordening vast te leggen. Hier is gekozen voor de systematiek om niet alles in de verordening te regelen, maar ook gebruik te maken van beleidsregels.

Het college kan nadere beleidsregels stellen ter uitvoering van deze verordening.

Artikel 2 lid 1 van deze verordening legt vast welke specifieke beleidsonderwerpen in de beleidsregels in elk geval aan de orde dienen te komen. Daarmee voldoet de gemeenteraad ook aan de plicht van artikel 8 lid 2 WWB om in de verordening vast te leggen dat er evenwichtige aandacht is voor verschillende doelgroepen en subdoelgroepen en de wijze waarop rekening wordt gehouden met zorgtaken.

Artikel 2 lid 2 van deze verordening biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. De raad wordt jaarlijks door middel van een beleidsverslag geïnformeerd over de resultaten van het beleid.

Hoofdstuk 3 Algemene uitgangspunten en doelgroep

Artikel 3. Algemene uitgangspunten inzet re-integratievoorzieningen

Voor de inzet van re-integratievoorzieningen gelden de algemene uitgangspunten uit de Beleidskeuzenotitie Participatiewet.

Artikel 4. Inzet re-integratie instrumenten voor doelgroep

De inzet van re-integratie instrumenten binnen de doelgroep is afhankelijk van op welke trede van de Participatieladder de klant staat. Deze indeling komt uit de Beleidskeuzenotitie Participatiewet.

Artikel 5. Centrum voor arbeidsontwikkeling

Het Centrum is de toegang tot de Participatiewet. Daarvoor geldt: werk boven uitkering. We zetten in op de kortste weg naar werk.

In het Centrum voor arbeidsontwikkeling bieden we algemene voorzieningen aan zoals vacatureaanbod, werkgeversbenadering en jobhunting. Binnen het Centrum voeren we een diagnose uit via een gecertificeerd diagnosesysteem om de positie op de Participatieladder en groeimogelijkheden te bepalen.

Om de toeleiding naar een reguliere arbeidsplaats te bevorderen voor groep 1 en 2 (trede 3, 4 en 5) van de Participatieladder, ligt de focus binnen het centrum primair op testen en trainen en het opdoen van werknemersvaardigheden.

Een voorziening binnen het Centrum wordt ingezet voor maximaal drie maanden.

Naar aanleiding van de uitkomsten van de diagnose en testen en trainen bepalen we het vervolgtraject. Wanneer uitstroom na drie maanden met de voorzieningen vanuit het Centrum nog niet gerealiseerd is, wordt een traject aangeboden waarbij de overige instrumenten vanuit de verordening ingezet kunnen worden.

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 werkervaringsplaatsen 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.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, 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 werkstage 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 werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde is bepaald dat voor de werkstage 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 werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 7. Proefplaatsing

De proefplaatsing heeft grote overeenkomsten met de werkervaringsplaats. Het belangrijkste verschil is het feit dat bij de proefplaatsing de intentie nadrukkelijk is, de persoon na afloop van de proefplaatsing (eventueel met loonkostensubsidie) in dienst te nemen.

In het derde lid is bepaald dat een proefplaatsing niet langer duurt dan drie maanden. Door deze beperking in de duur wordt voorkomen dat werkgevers de proefplaatsing gaan gebruiken als langdurige, goedkope arbeid. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking op een proefplaats laten werken zonder hun het perspectief te bieden van een dienstverband.

Artikel 8. Detacheringsbanen

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

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

Artikel 9. Scholing

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of Vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren

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

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college 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 college 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 10. Participatievoorziening beschut werk

Het college 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 de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college 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 college 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 college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college 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 college 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 gemeente

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

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente 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.

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 de gemeente 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.

Omvang beschut werk

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 11. Jobcoaching

De Job coach ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken. 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 wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 12. Loonkostensubsidies gericht op arbeidsinschakeling

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 college 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 eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximale termijn waarin loonkostensubsidie kan worden verstrekt aan een persoon uit deze doelgroep. In de beleidsregels zullen de voorwaarden en hoogte van de loonkostensubsidie worden uitgewerkt.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 6.

De in dit artikel 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 12 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 13. Premies

In de Beleidskeuzenotitie Participatiewet is bepaald dat het college geen uitstroom- of stimuleringspremie zal verstrekken aan uitkeringsgerechtigden.

Artikel 14. Beëindigen voorziening

In dit artikel is geregeld dat het college 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 college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, 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 college 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. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 15. Nazorg

Mede gezien de beperkte budgetten is het belangrijk ervoor te zorgen dat belanghebbenden na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. Het college kan ertoe besluiten veel aandacht te besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren.

Artikel 16. Overige voorzieningen

Naast de in de voorgaande artikelen genoemde voorzieningen, kan het college ook andere activiteiten inzetten. Afspraken hierover zullen in het individuele plan van aanpak worden vastgelegd (lid 1). Het is verder ook denkbaar dat de gemeente, ter stimulering van de arbeidsinschakeling, besluit (on)kosten te vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen (lid 2 en 3).

Artikel 17. *(gereserveerd)*

Artikel 18. *(gereserveerd)*

Artikel 19. *(gereserveerd)*

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie naar vermogen

Algemene toelichting tegenprestatie

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Individuele omstandigheden

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem verwacht wordt (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Geen tegenprestatie

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

Afstemmen

Net als bij het niet nakomen van de arbeids- en re-integratieverplichting geldt voor het niet nakomen van de tegenprestatie dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig de gemeentelijke afstemmingsverordening.

Bevoegdheid opdragen tegenprestatie

De bevoegdheid van het college om een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten geldt al sinds 1 januari 2012. De regering meent dat de tegenprestatie voor uitkeringsgerechtigden een gelegenheid is om te blijven participeren in de samenleving en om een sociaal netwerk, arbeidsritme en regelmaat te behouden. Dit zijn volgens de regering ook noodzakelijke voorwaarden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 29).

Tegenprestatie is geen re-integratie instrument

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49-50). De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie instrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie inspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering.

Verordeningsplicht

De Wet maatregelen WWB legt de gemeenteraad de verplichting op om bij verordening regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze verordeningsopdracht is neergelegd in artikel 8a, eerste lid, onderdeel b Participatiewet. Het is aan de gemeente om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen (zie TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6).

Ontwikkelen beleid door college

Het college heeft de opdracht beleid te ontwikkelen ten behoeve van het verrichten van een tegenprestatie en het uitvoeren ervan overeenkomstig de verordening tegenprestatie. Dit volgt uit artikel 7, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet.

Artikel 20 . Begrippen tegenprestatie

In dit artikel zijn de begrippen opgenomen die van toepassing zijn bij de tegenprestatie.

Mantelzorg

In artikel 20 van deze verordening is de definitie opgenomen van mantelzorg. Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning). Onder mantelzorg wordt verstaan: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Het begrip 'mantelzorg' is van belang omdat artikel 6 van deze verordening bepaalt dat het college geen tegenprestatie opdraagt indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

Uit kamerstukken met betrekking tot het begrip 'mantelzorg' zoals neergelegd in de Wet maatschappelijke ondersteuning volgt dat de vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

- er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
- mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Deze kenmerken zijn ontleend aan diverse kamerstukken zoals TK 2004-2005, 30 169, nr. 1 (Notitie "De mantelzorger in beeld") en TK 2005-2006, 30 131, nr. C.

Voor mantelzorg is vereist dat de verleende zorg de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning hanteren gemeenten veelal het protocol Gebruikelijke Zorg van het Centrum Indicatiestelling Zorg om vast te stellen of sprake is van gebruikelijke zorg. Voor de uitleg van wat onder gebruikelijke zorg kan worden aangesloten bij de definitie van gebruikelijke zorg in het protocol Gebruikelijke Zorg. Gebruikelijke zorg wordt in dat Protocol als volgt omschreven: de normale, dagelijkse zorg die partners of ouders en inwonende kinderen geacht worden elkaar onderling te bieden omdat ze als leefeenheid een gezamenlijk huishouden voeren en op die grond een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het functioneren van dat huishouden.

Vrijwilligerswerk

Voor vrijwilligerswerk is de meest gangbare definitie gekozen.

Zoals uit de definitie vrijwilligerswerk blijkt, heeft vrijwilligerswerk een aantal kenmerken:

1. het is onbetaald,
2. het is niet verplicht,
3. het komt ten goede van anderen of de samenleving,
4. er is een zekere mate van organisatie.

Verschillende interpretaties

In de praktijk zien we dat deze vier kenmerken van vrijwilligerswerk elk op een strenge of meer soepele wijze geïnterpreteerd kunnen worden. Het vrijwilligerswerk kan in het algemeen belang of in een specifiek maatschappelijk belang zijn, maar daarnaast bestaat ook clubbelang of persoonlijk belang, of dat van een cliënt of patiënt.

Vrijwilligerswerk wordt door veel vrijwilligers niet als werk gezien maar wel als verantwoordelijkheid en de meeste vrijwilligers krijgen een vorm van beloning. Deze beloning kan een onkostenvergoeding zijn maar ook semi-betaald werken met behoud van uitkering.

Voor sommige vrijwilligers geldt vrijwilligerswerk als een officiële functie, voor anderen is het ad hoc of eenmalig.

Belastingdienst

Op zich heeft vrijwilligerswerk geen winstoogmerk, maar kan wel binnen een winstgevende onderneming plaatsvinden (denk aan vrijwilligerswerk bij grote sportorganisaties zoals het betaalde voetbal).

De Belastingdienst huldigt daarentegen (met het oog op de al dan niet belastbaarheid van een vrijwilligersvergoeding) het standpunt dat vrijwilligerswerk wordt verricht voor een organisatie zonder winstoogmerk of voor een sportvereniging of sportstichting.

Concurrentie arbeidsmarkt

Vrijwilligerswerk is niet concurrerend voor de arbeidsmarkt. Vrijwilligerswerk heeft andere waarden dan die in de arbeidsmarkt gerealiseerd worden. Betrokkenheid van vrijwilligers komt uit het hart, inzet is onbaatzuchtig en voor niets. Vrijwilligers beoefenen vrijwilligerswerk met een andere reden dan beroepskrachten. Hierbij kan gedacht worden aan waardering, een compliment, status, er in sociaal opzicht iets mee opschieten.

Artikel 21 . Tegenprestatie stimuleren

In de Beleidskeuzenotitie is opgenomen dat de tegenprestatie gestimuleerd wordt voor klanten zonder arbeidsverplichting. De tegenprestatie wordt niet als verplichting opgelegd.

Artikel 22 . Inhoud van een tegenprestatie

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 22 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het college dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie.

Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten (zie Rechtbank Zeeland-West- Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem wordt verwacht (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden

In artikel 22 van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30).

Werkzaamheden die kunnen worden ingezet

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden voldoen aan de in artikel 22 van deze verordening genoemde voorwaarden. Dit betekent dat de als tegenprestatie in te zetten werkzaamheid:

- a) naar zijn aard niet is gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- b) niet is bedoeld als re-integratie instrument;
- c) wordt verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin deze worden verricht; en
- d) niet leidt tot verdringing.

Deze voorwaarden zijn gebaseerd op de belangrijkste kenmerken van de tegenprestatie die volgen uit de parlementaire geschiedenis (zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14).

In beleidsregels kan het college vastleggen welke werkzaamheden in ieder geval als tegenprestatie kunnen worden ingezet (artikel 22 van deze verordening). Deze werkzaamheden voldoen aan de in deze verordening gestelde voorwaarden.

Samenwerking met maatschappelijke organisaties

De gemeente kan voor het werven van maatschappelijk nuttige werkzaamheden samenwerken met maatschappelijke organisaties zoals: welzijnsinstellingen, vrijwilligerswerkorganisaties, buurthuizen en/of sportvoorzieningen. Om ervoor te zorgen dat voldoende maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn, is het van belang dat contacten worden onderhouden met maatschappelijke organisaties. Een vrijwilligersvacaturebank bij een vrijwilligerscentrale kan een belangrijk hulpmiddel zijn om het aanbod van maatschappelijk nuttige werkzaamheden te bepalen. De gemeente kan ervoor kiezen uitsluitend werkzaamheden binnen de gemeentegrenzen als tegenprestatie in te zetten of werkzaamheden zowel binnen als buiten de gemeentegrenzen in te zetten.

Tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing

De tegenprestatie mag niet worden ingezet in het kader van de re-integratie. De tegenprestatie mag bovendien niet direct gericht zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt en is dan ook niet bedoeld als re-integratie instrument. Het betreffen werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Reguliere werkzaamheden kunnen daarom niet als tegenprestatie worden ingezet. De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of van re-integratie- inspanningen niet belemmeren. Het uitgangspunt werk boven uitkering staat voorop. Dit volgt uit artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet en de parlementaire geschiedenis (zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14).

Artikel 23 . Het opdragen van een tegenprestatie

Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49).

Tegenprestatie opdragen aan personen met lange afstand tot arbeidsmarkt

De gemeenteraad kiest er in deze verordening voor te bepalen dat het college een tegenprestatie in beginsel uitsluitend kan opdragen aan een belanghebbende die een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Dit impliceert dat aan belanghebbenden die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben geen tegenprestatie wordt opgedragen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden.

De gemeenteraad heeft hiervoor gekozen opdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt op de arbeidsplicht en de re-integratieplicht, zoals het naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgen. Bij personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kan redelijkerwijs worden verwacht dat hun inspanningen eerder zullen leiden tot uitstroom. Daarom wordt in beginsel aan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt geen tegenprestatie opgedragen. De tegenprestatie mag immers het accepteren van passende arbeid of van re-integratie inspanningen niet belemmeren aangezien werk boven uitkering als uitgangspunt geldt. Aan personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt kan het college wel een tegenprestatie opdragen.

Belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

Artikel 23 van deze verordening bepaalt dat het college een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie kan opdragen als bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie waarin geen re-integratieactiviteiten worden verricht door belanghebbende en het verrichten van re-integratieactiviteiten op korte termijn redelijkerwijs niet kan worden verwacht. In dat geval bestaat er ruimte een tegenprestatie op te leggen. Geen tegenprestatie Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet). De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet) De verplichting tot tegenprestatie is niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

Weigering tegenprestatie Het college dient bij weigering van belanghebbende om de tegenprestatie te verrichten, op basis van het individuele geval de hoogte en de duur van de op te leggen maatregel te bepalen (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 29).

Factoren opdragen tegenprestatie In artikel 4, derde lid, van deze verordening is neergelegd met welke factoren het college rekening moet houden bij het opdragen van een tegenprestatie. Deze factoren worden hierna toegelicht.

Artikel 24 . Duur en omvang van een tegenprestatie

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 24 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de duur en omvang van de tegenprestatie.

Individuele omstandigheden

Het college beoordeelt op basis van de individuele omstandigheden en mogelijkheden van een belanghebbende de omvang en de duur van de tegenprestatie. De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen in de regel beperkt te zijn. Dat betekent dat het college steeds een afweging maakt op basis van de situatie in welke mate een tegenprestatie verlangd kan worden (TK 2013-2014, 33 801, nr. 30).

Maximale duur tegenprestatie in dagen

Artikel 18, eerste lid, regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximale duur. De tegenprestatie kan worden opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden.

Omvang tegenprestatie in uren per week

Artikel 24 regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximaal aantal uren. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 6 uren per week. Voor het maximaal aantal uren is gekozen om de tegenprestatie van relatief geringe omvang te laten zijn.

Artikel 25 . Mantelzorg en vrijwilligerswerk

Artikel 25 van de verordening bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien een belanghebbende mantelzorg of vrijwilligerswerk verricht en het college het verrichten hiervan redelijkerwijze noodzakelijk vindt. De regering heeft de mogelijkheid voor mantelzorgers uitdrukkelijk benoemd in de nota van wijziging met betrekking tot de Wet maatregelen WWB (TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6). Of sprake is van mantelzorg of vrijwilligerswerk wordt getoetst aan de criteria van het begrip mantelzorg zoals neergelegd in artikel 20 van deze verordening. Verricht een belanghebbende mantelzorg of vrijwilligerswerk in de zin van deze verordening en is het verrichten van mantelzorg of vrijwilligerswerk volgens het college redelijkerwijs noodzakelijk, dan draagt het college een belanghebbende geen tegenprestatie op.

Artikel 26 . Geen werkzaamheden voorhanden

Artikel 26 van deze verordening bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. In deze verordening kiest de gemeenteraad ervoor dat indien geen maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn binnen de eigen gemeentegrenzen, buiten de gemeentegrenzen gezocht moet worden naar maatschappelijk nuttige werkzaamheden. Ter uitvoering hiervan kan worden samengewerkt met omliggende gemeenten. Indien het college besluit geen tegenprestatie op te leggen omdat geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn, wordt binnen zes maanden een heronderzoek uitgevoerd om te beoordelen of op dat moment wel maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 27 . Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening als toepassing daarvan zou leiden tot onredelijkheid of onbillijkheid.

Artikel 28 . Overgangsregeling

In artikel 28 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 4, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 26, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen 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 WWB, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2004. 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 WWB, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2004 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college 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 WWB, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2004 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 WWB, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2004 van toepassing.