



Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk

De raad van de gemeente Beverwijk;
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 35, eerste lid, aanhef en onder b van de IOAW en de IOAZ;
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. wet: Participatiewet;
- b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- d. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Beverwijk;
- e. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
- f. lange afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs nog niet mogelijk, waardoor een re-integratietraject bij IJmond Werkt! niet is ingezet;
- g. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk, waardoor een re-integratietraject bij IJmond Werkt! is ingezet en de loonwaarde is hoger dan 30% van het wettelijk minimumloon;
- h. 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;
- i. loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- j. beschut werkplek: een werkplek die is aangepast op de capaciteiten en behoeften van een persoon die door lichamelijke, verstandelijke of psychische beperkingen niet in staat is op een reguliere werkplek te functioneren.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in de artikelen 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 en 12, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikel 13, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, indien dit bijdraagt aan de maatschappelijke participatie.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon.
4. De omstandigheden zoals genoemd in lid 3 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:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en/of
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
5. Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen vanuit financiële overwegingen of in verband met maatschappelijke, economische en/of conjuncturele ontwikkelingen.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

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 IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2 van de wet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling binnen twee jaar;
- 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.

Artikel 4. Groepsgewijze begeleiding

De re-integratiebegeleiding vindt zoveel mogelijk groepsgewijs plaats tenzij in de persoon gelegen omstandigheden aanleiding geven om hiervan af te wijken.

Artikel 5. Werkstage

1. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
2. Een werkstage vindt bij voorkeur plaats bij een reguliere werkgever en is gericht op indiensttreding.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
5. Het college stelt in beleidsregels vast wat de maximale duur is van de werkstage.

Artikel 6. Detacheringsbaan

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

Artikel 7. Scholing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden mits dit bijdraagt aan het vinden van werk.

Artikel 8. Participatievoorziening beschut werk

1. 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 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. Bij de voorselectie wordt gebruik gemaakt van de bestaande gegevens omtrent het verdienvermogen.
3. Om de voorziening beschut werk mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding;
 - c. werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met de partners in het Werkbedrijf.

Artikel 9. Ondersteuning bij leerwerktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon van wie het college van oordeel is dat een leerwerktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leerwerktraject en het een persoon betreft:

- a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie heeft behaald.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college 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 11. Vergoeding

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten bij arbeidsinschakeling voor zover daarvoor geen beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening.
2. Voor arbeidsinschakeling wordt geen vergoeding in de vorm van een uitstroompremie verstrekt.

Artikel 12. No-riskpolis

1. Het college kan werkgevers de kosten van een no-riskpolis vergoeden 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.
2. Voor vergoeding komt uitsluitend in aanmerking een no-riskpolis die ten hoogste vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot 100% van het minimumloon, en
 - b. 15% boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Het college vergoedt de no-riskpolis tot en met de periode van 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 14. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening indien toepassing van de verordening een bijzondere hardheid zou betekenen voor de belanghebbende.

Artikel 15. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ 2012 gemeente Beverwijk wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ 2012 gemeente Beverwijk, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ 2012 gemeente Beverwijk.
3. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ 2012 gemeente Beverwijk, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ 2012 gemeente Beverwijk voor de duur:
 - a. van een periode van zes maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in onderdeel a.
4. Het college kan na afloop van de in het derde lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.



2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 2 oktober 2014.

Beverwijk, 2 oktober 2014
de raad voornoemd,
de griffier, de voorzitter,

Toelichting

Algemeen

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).

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:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
 - personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (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;
 - personen met een uitkering ingevolge de IOAW;
 - personen met een uitkering ingevolge de IOAZ;
 - personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Lange afstand tot de arbeidsmarkt

Uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt behoren tot de groep die (nog) niet via een traject bij IJmond Werkt! naar een betaalde baan begeleid kan worden. Dit begrip is van belang in verband met de mogelijkheid tot het opdragen van een tegenprestatie. Zie hierover artikel 2 van deze verordening.

Om te bepalen of iemand een lange of korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft en voor wie dus wel of niet een traject bij IJmond kan worden ingezet, kan gebruik worden gemaakt van de Participatieladder (zie de afbeelding). Dit is een instrument waarbij een uitkeringsgerechtigde wordt ingedeeld op één van de zes treden van de ladder. Trede 1 staat voor een zeer lange afstand tot de arbeidsmarkt, op trede zes is men klaar om aan het werk te gaan. Doorgaans vallen personen op de treden 1 tot en met 3 onder de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt en personen op de treden 5 en 6 onder de doelgroep met een korte afstand. Trede 4 kan zowel mensen met een korte als een lange afstand betreffen en is gevoeliger voor trends zoals conjuncturele ontwikkelingen.



Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Uitkeringsgerechtigden met een korte afstand tot de arbeidsmarkt behoren tot de groep die wel via een traject bij IJmond Werkt! naar een betaalde baan begeleid kan worden en een verdienvermogen hoger dan 30% heeft. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Mantelzorg

In artikel 1 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 5 van deze verordening bepaalt dat mantelzorg wordt aangemerkt als tegenprestatie.

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.

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, waarbij rekening wordt gehouden met 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 dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 en 12 aan, aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Lange afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in artikel 13 aan, aan personen die behoren tot de doelgroep met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen



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

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

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

Beëindigingsgronden

In het artikel wordt aangegeven wanneer 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 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 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.[1] Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek. [1] Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

Artikel 4. Groepsgewijze begeleiding

Gezien het grote beroep op de re-integratiedienstverlening als gevolg van de economische crisis in combinatie met de afnemende re-integratiebudgetten vindt de re-integratiebegeleiding conform de uitgangspunten van de Kadernota Naar één organisatie voor werk zoveel mogelijk groepsgewijs plaats. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de re-integratie intake en de sollicitatietraining. Indien persoonlijke omstandigheden daar aanleiding toe geven is het echter mogelijk hiervan af te wijken.

Artikel 5. Werkstage

Een werkstage 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. *Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring* De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages 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 werkstage 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 werkstage Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een korte afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende zes 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 college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Het eerste 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. Om dit te bewerkstelligen is in het tweede lid vastgelegd dat de werkstage zoveel mogelijk plaats vindt bij reguliere werkgevers

Geen verdringing

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid 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 6. Detacheringsbaan

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

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk. Voor derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 5, lid 3.

Artikel 7. 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

De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn 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.

Artikel 8. 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 van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt/ dat hij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft/ dat voorzieningen in de eerder genoemde artikelen niet geschikt zijn voor deze persoon.

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.[1] 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.[2]

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.[3]

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 in het Werkbedrijf over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.[4]

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).

[1] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

[2] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

[3] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

[4] Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.

Artikel 9. Ondersteuning bij leerwerktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leerwerktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leerwerktraject. Dit is geregeld in artikel 9 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject 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 leerwerktrajecten 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 leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

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



uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.[1] In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college 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 college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leerwerktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leerwerktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

[1] *Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.*

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 10 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. 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 wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.[1]

[1] *Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.*

Artikel 11. Vergoeding

Aan het vinden en verrichten van werk zijn kosten verbonden, zoals bijvoorbeeld reiskosten, werkkleding en verklaringen omtrent het gedrag. Voor mensen met een beperking geldt daarnaast dat er extra kosten verbonden kunnen zijn aan aanpassing van de werkplek of meeneembare voorzieningen zoals een spraakcomputer. Deze kosten worden vergoed als er geen aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening. Voor het vinden van werk wordt geen vergoeding in de vorm van een uitstroompremie meer verstrekt. Dit omdat dit geen noodzakelijke kosten zijn.

Artikel 12. No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Het college kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden (eerste lid). 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-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de 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.

Voorwaarden

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-risk polis. 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-risk polis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) 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

Het college kan de kosten van de no-riskpolis vergoeden voor werkgevers. Niet elke verzekering komt voor vergoeding in aanmerking. Hiervoor zijn regels gesteld in het tweede lid. Voor vergoeding komt uitsluitend een no-riskpolis in aanmerking die ten hoogste vergoedt:

- het loon van de werknemer tot 100% van het minimumloon;
- 15% boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Het college zal voor toekenning van de vergoeding moeten toetsen of de door de werkgever gekozen verzekering voldoet aan deze voorwaarden.

Werkgever sluit verzekering af

De werkgever moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De werkgever treedt op als verzekeringsnemer. Het college vergoedt uitsluitend de kosten van de no-riskpolis.



Duur vergoeding no-riskpolis

Het college vergoedt de no-riskpolis tot 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever (derde lid).

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.

Artikel 13. Sociale activering

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

Begrip sociale activering Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.[1]

Doelgroep sociale activering Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering indien dit bijdraagt aan de maatschappelijke participatie.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

[1] Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

Artikel 15. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 15 is onder andere het overgangsrecht geregeld.

Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening. In artikel 15, tweede lid is geregeld dat deze voorziening behouden kan worden indien nog steeds wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude verordening. Het kan ook 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, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 15, derde lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van zes 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 2012 gemeente Beverwijk. 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 zes 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 2012 gemeente Beverwijk worden dus in beginsel behouden. Na afloop kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 15, vierde lid). 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 zes 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 2012 gemeente Beverwijk of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan zes 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 2012 gemeente Beverwijk van toepassing (artikel 15, tweede lid, van deze verordening).]