

## Gemeente Zwolle, bekendmaking verordening re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Zwolle 2015

De Raad van de gemeente Zwolle heeft in de vergadering van 24 november 2014 de verordening Re-integratie PW, IOAW, IOAZ gemeente Zwolle 2015 vastgesteld. Deze verordening treedt 1 januari 2015 in werking en heeft betrekking op de gemeente Zwolle. De verordening ligt ter inzage bij het informatiecentrum in het Stadskantoor en is ook te raadplegen via [www.zwolle.nl/bestuur/verordeningen](http://www.zwolle.nl/bestuur/verordeningen) en beleidsregels.

### VERORDENING RE-INTEGRATIE PW, IOAW, IOAZ GEMEENTE ZWOLLE 2015

#### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
- experiment: in tijd en plaats beperkte proef ter verkrijging van nieuwe, onbekende resultaten.
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.
- kwetsbare werknemer is de persoon die:
  1. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen reguliere dienstbetrekking heeft gehad; of
  2. geen startkwalificatie bezit; of
  3. ouder is dan 50 jaar; of
  4. alleenstaande ouder is.
- startkwalificatie: een diploma vwo of een diploma havo of een diploma mbo 2 of hoger;
- voorziening: een verstrekking van een product of dienstverlening van de gemeente aan haar inwoner of aan een organisatie.
- wet: Participatiewet (Pw).

#### Hoofdstuk 2. Beleid

##### Artikel 2. Beleid en evenwichtige verdeling

1. Het college biedt aan inwoners ondersteuning bij de re-integratie naar de arbeidsmarkt voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
2. Het college onderzoekt nauwkeurig de individuele wensen, acties gericht op vergroting van zelfstandigheid, mogelijkheden en capaciteiten van een inwoner om de ondersteuning zo doelmatig en duurzaam mogelijk te realiseren. Het college legt dat vast in het persoonlijk actieplan van de betreffende bewoner.
3. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 9, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
4. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4, 6, en 7 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
5. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep indienstnemingssubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
6. Een voorziening is mogelijk ten behoeve van organisaties met of zonder winstoogmerk.

#### Hoofdstuk 3. Voorzieningen

##### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt in het persoonlijke actieplan na overleg met de belanghebbende vast welke voorziening wordt aangeboden aan een persoon uit de doelgroep.

2. Het college bepaalt de voorwaarden waaronder de voorziening wordt aangeboden bijvoorbeeld een budgetplafond of een bijdrage door de persoon uit de doelgroep.
3. 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.

#### **Artikel 4. Sociale activering**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

#### **Artikel 5. Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. De scholing kan worden aangeboden in de vorm van subsidie of verstrekking in natura
3. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. Het gaat de capaciteiten van de te scholen persoon niet te boven; en
  - b. Het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt; en
  - c. Het leidt tot duurzame uitstroom.

#### **Artikel 6. Werkervaringsplek en proefplaatsing**

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een werkstage of proefplaatsing aanbieden als deze een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie. Het doel van een proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde werkplaats.
3. Een werkervaringsplaats kan worden aangeboden voor maximaal 6 maanden. Partijen sluiten een schriftelijke stageovereenkomst. In de overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage; en
  - b. de werkzaamheden van de stagiaire; en
  - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
4. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden. Voorwaarden voor het verkrijgen van een proefplaatsing zijn:
  - a. De proefplaatsing 3 maanden achtereenvolgens wordt uitgevoerd welke periode 1x kan worden verlengd met maximaal 3 maanden; en
  - b. De proefplaatsing gedurende minimaal 20 uren per week wordt verricht; en
  - c. Alleen werkzaamheden worden verricht die passen binnen het doel en de opzet van de proefplaatsing; en
  - d. Aan de proefplaatsing een overeenkomst ten grondslag ligt; en
  - e. De werkgever de intentie uitspreekt om belanghebbende bij goed functioneren na de proefplaatsing in dienst te nemen.
5. Het college plaatst de persoon niet als hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

**Artikel 7. Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloofde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden gericht op de arbeidsinschakeling worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. De werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten ondertekenen de overeenkomst met een maximale looptijd van 2 jaar.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100, - per 6 maanden, als voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

**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. 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 beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor 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 9. Detacheringsbaan**

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever waaronder een detacheerder.
2. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed of er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

**Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Het college kan ondersteuning bieden aan een persoon uit de doelgroep voor wie volgens het college een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

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

**Artikel 11. 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 begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

**Artikel 12. Verwervingskosten**

1. Het college kan aan een belanghebbende een vergoeding voor verwervingskosten bieden.
2. Verwervingskosten kunnen worden toegekend als aan één van de volgende voorwaarden wordt voldaan:
  - a. Bij aanvaarding van arbeid voor minimaal 6 maanden dat leidt tot uitkeringsonafhankelijkheid van belanghebbende. Dit moet blijken uit een door de werkgever en belanghebbende getekende arbeidsovereenkomst;
  - b. De arbeid wordt gedurende minimaal twaalf uren per week verricht;
  - c. Als belanghebbende in het kader van een re-integratietraject noodzakelijk geachte verwervingskosten maakt, dit ter beoordeling van het college.
3. De hoogte van de verwervingskosten is maximaal € 300,-.

**Artikel 13. No-riskpolis**

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

- a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
  - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
  - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
  - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
  - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis vergoedt:
    - a. het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon, en
    - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
  3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af met een verzekeraar en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
  4. Het college verstrekt de no-riskpolis vanaf 2 weken na indiensttreding van de werknemer tot en met 24 maanden.

#### **Artikel 14. Persoonsgebonden re-integratiebudget voor de werkgever**

1. Het college kan een persoonsgebonden re-integratiebudget aan een werkgever verstrekken voor de aantoonbare begeleiding en/of scholing (al of niet door derden) van een belanghebbende tijdens het opdoen van werkervaring bij betreffende werkgever.
2. De werkgever voert de regie en de belanghebbende levert een actieve bijdrage aan de invulling van de begeleiding en/of scholing. De hoogte van het persoonsgebonden re-integratiebudget is maximaal € 5000,-, betaalbaar te stellen door middel van offertes.
3. Voorwaarden voor het verkrijgen van dit persoonsgebonden re-integratiebudget zijn:
  - a. De werkervaring maximaal 6 maanden achtereenvolgens wordt uitgevoerd en gedurende minimaal 32 uren per week wordt verricht. Als de omstandigheden van de belanghebbende daar aanleiding toe geven kan van 32 uur afgeweken worden, dit ter beoordeling van het college;
  - b. De werkgever aangeeft om aansluitend op de werkervaringsperiode een arbeidsovereenkomst met belanghebbende te sluiten, zijnde minimaal 6 aaneengesloten maanden, en belanghebbende hierdoor uitkeringsonafhankelijk wordt. Als de omstandigheden van de belanghebbende daar aanleiding toe geven kan van de uitkeringsonafhankelijkheid worden afgeweken, dit ter beoordeling van het college.
4. Voor het aanvragen van een persoonsgebonden re-integratiebudget voor de werkgever dient de werkgever gebruik te maken van een daarvoor beschikbaar gesteld formulier.
5. Het persoonsgebonden re-integratiebudget is mogelijk ten behoeve van organisaties met of zonder winstoogmerk.
6. Het persoonsgebonden re-integratiebudget wordt alleen verstrekt wanneer er geen loonkostensubsidie of indienstnemingsubsidie aan de werkgever is toegekend.

#### **Artikel 15. Indienstnemingsubsidie kwetsbare werknemers**

1. Het college kan een indienstnemingsubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De indienstnemingsubsidie is mogelijk ten behoeve van arbeidsplaatsen in organisaties met of zonder winstoogmerk.
3. De indienstnemingsubsidie moet worden aangevraagd voor de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Voor het aanvragen van de indienstnemingsubsidie dient de werkgever gebruik te maken van een daarvoor vastgestelde formulier.
4. De indienstnemingsubsidie bedraagt ten hoogste 50 procent van de loonkosten gedurende de arbeidsperiode maar maximaal 1 jaar.
5. Het college bepaalt bij de subsidieverlening de tijdstippen en wijze van uitbetaling. Het college kan voorschotten verstrekken op de subsidie welke worden verrekend met de vaststelling.
6. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, geen verdringing plaatsvindt en voldaan wordt aan Europese regelgeving.

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 16. Innovatie**

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

**Artikel 17. Overgangsrecht**

1. Als iemand gebruik maakt van een voorziening op grond van de re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ 2012 behoudt deze voorziening voor de duur dat deze is verstrekt maar maximaal 12 maanden voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit die verordening.
2. De re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ 2012 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

**Artikel 18. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.

**ALGEMENE TOELICHTING VERORDENING RE-INTEGRATIE GEMEENTE ZWOLLE 2015****Aanleiding**

Deze verordening geeft uitvoering aan het nieuwe artikel 8a van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers. Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd.

**Algemeen**

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).

**Voorziening**

Deze verordening regelt de verstrekking van re-integratievoorzieningen aan inwoners van Zwolle, werkgevers en andere relevante organisaties. Dit roept natuurlijk de vraag op wat een voorziening is. Bij een voorziening gaat het in de eerste plaats om de verstrekking van de gemeente aan een inwoner. Sommige verstrekkingen hebben een indirect karakter bijvoorbeeld een proefplaatsing aan een werkgever. Medewerkers van de gemeente kunnen veel tijd en moeite steken in het verbeteren van de mogelijkheden van een inwoner op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan de Zwolle Werkt Aanpak. In het kader van deze verordening worden de begeleidende, onderzoekende werkzaamheden van gemeenteambtenaren niet gezien als een voorziening.

**Artikelsgewijze toelichting****Artikel 1. Begrippen**

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

**Doelgroep**

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- die algemene bijstand ontvangen;
- 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 indienstnemingssubsidie 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.

*Korte afstand tot de arbeidsmarkt*

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

*Grote afstand tot de arbeidsmarkt*

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

## **Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering**

Op grond van artikel 8a Pw moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen. Daarbij wordt 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.

*Grote afstand tot arbeidsmarkt*

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 4 (sociale activering), 6 (voorzieningen werkstages en proefplaatsing) en 7 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

*Korte afstand tot arbeidsmarkt*

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 9 (detacheringsbaan) aan, aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

*Overige voorzieningen*

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

- I. scholing (artikel 5);
- II. beschut werk (artikel 8);
- III. ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 10);
- IV. persoonlijke ondersteuning (artikel 11);
- V. verwervingskosten (artikel 12);
- VI. no-riskpolis (artikel 13);
- VII. pgb werkgever (artikel 14)
- VIII. indienstnemingssubsidie (artikel 15).

*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, derde 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

*Beëindigingsgronden*

Het college kan een voorziening beëindigen en dit artikel geeft aan in welke gevallen zij dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detacheringsbaan. 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 (RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 4. 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.

##### *Doelgroep sociale activering*

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 5, eerste lid). Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.

##### *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.

#### **Artikel 5. Scholing**

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument. Daarbij onderscheiden we verschillende vormen. Het varieert van een startkwalificerende opleiding tot een functiegerichte training. Het is moeilijk vooraf algemene richtlijnen te geven die in de verordening opgenomen kunnen worden. Scholing is een voorziening die in het algemeen de mogelijkheid biedt voor duurzame uitstroom. Het uitgangspunt is om eerst de arbeidsmogelijkheden te verkennen waarvoor geen scholing nodig is. Scholing is geïndiceerd voor mensen die zonder scholing geen kans maken op plaatsing op de arbeidsmarkt. Als die kansen er niet zijn, bijvoorbeeld omdat terugkeer naar het oude beroep onmogelijk is, behoort scholing tot de mogelijkheden. Mensen zonder startkwalificatie lopen snel tegen dit probleem aan. Vervolgens wordt er gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie van de scholing. Tenslotte wordt de scholing getoetst aan de motivatie en de cognitieve vaardigheden van de kandidaat.

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

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

Wanneer een persoon die in aanmerking 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.

Zie artikel 7 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

## Artikel 6. Werkervaringsplek en proefplaatsing

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toets je aan drie criteria: persoonlijke 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.

### *Doelgroep aanbieden werkstage en proefplaatsing*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage of proefplaatsing aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage of proefplaatsing aan te bieden.

### *Doel van de werkstage*

Wat is het doel van de werkstage in vergelijking met een normale arbeidsverhouding?. 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.

### *Doel van de proefplaatsing*

Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt zodat een normale proefperiode niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. De werkgever dient wel voldoende vertrouwen te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.

### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

Voor de werkstage moet een schriftelijke overeenkomst worden 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.

### *Geen verdringing*

Een werkstage of proefplaatsing mogen uitsluitend worden verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

## Artikel 7. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (art 7 lid 3 Pw).

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar. Een participatieplaats kan eerder worden beëindigd. Dit heeft een duidelijk andere insteek dan de tegenprestatie doordat het zich richt op arbeidsparticipatie. Om de verschillende instrumenten inzichtelijk te maken bijgaand schema.

Tegenprestatie	Vrijwilligerswerk	Participatieplaats
Korte duur	Onbeperkt	Maximaal 2 jaar
Nuttig voor de samenleving	Nuttig voor deelnemer en samenleving	Nuttig voor deelnemer als stap naar arbeidsmarkt
Initiatief van gemeente	Initiatief van belanghebbende	Initiatief van gemeente
Geen school, geen re-integratieinstrument	Mogelijke opstap naar werk	Re-integratie-instrument, scholing mogelijk
Verplicht	Niet verplicht	Verplicht
Onbeloond en met behoud van uitkering, geen premie of beloning	Onbeloond met behoud van uitkering. Onkosten-vergoeding mogelijk.	Met behoud van uitkering. Eventueel premie.

### *Premie*



De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per 6 maanden.

### **Artikel 8. Participatievoorziening beschut werk**

In het uitvoeringsprogramma dagbesteding heeft de Gemeente Zwolle besloten om de voorziening beschut werk te handhaven. Het college geeft de voorziening beschut werk 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.

#### *Stap 1: voorselectie*

Voor de voorziening beschut werk voert de gemeente een selectie uit. Het college bepaalt in eerste aanleg welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. Het college selecteert uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt voor een beschutte arbeidsomgeving. 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.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. 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 (UWV)*

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit.

#### *Stap 3: besluit gemeente*

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort.

#### *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

#### *Voorzieningen*

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.

#### *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 9. Detacheringsbaan**

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden waaronder ook een verband op detacheringsbasis om werkervaring op te doen.

Het college zorgt ervoor dat een persoon uit de doelgroep een dienstverband krijgt aangeboden. Dat kan door een derde. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. Voor tweede lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.]

### **Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject**

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

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

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het 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 leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.]

### **Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning**

In het artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het moet gaan om een systematische ondersteuning voor de werknemer. Bijvoorbeeld een jobcoach of stage-jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. 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. Verstrekking aan de werknemer of de werkgever kan plaatsvinden in natura of geld.

#### *Zelfstandig bedrijf*

Aan een niet-uitkeringsgerechtigde of een bijstandsgerechtigde kan ter voorbereiding voor het starten van een bedrijf of zelfstandig beroep ook een noodzakelijke voorziening worden geboden. Een voorziening kan bestaan uit begeleiding of onderzoek door een deskundige.

Ook de startende zelfstandige kan behoefte hebben aan en een beroep doen op deze voorziening. De gevestigde zelfstandigen valt niet onder de doelgroep ex artikel zeven lid 1 Pw.

### **Artikel 12. Verwervingskosten**

Deze voorziening beoogt de indienstreding voor de potentiële werknemer te vereenvoudigen. Soms is de afwezigheid van een fiets of iets dergelijks een blokkade voor indienstreding. Deze voorziening biedt daarvoor een oplossing.

### **Artikel 13. No-riskpolis**

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is.

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever tegemoet wordt gekomen bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of voor wie de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt.

#### *Voorwaarden*

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal 6 maanden duren.

Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer 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.

De no-riskpolis vergoedt het loon van de werknemer tot 120% van het minimumloon vermeerderd met 15% voor extra werkgeverslasten.

De gemeente zal ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

Het college vergoedt de no-riskpolis vanaf 2 weken tot 24 na indienstreding van de werknemer bij de werkgever. De eerste twee weken zijn derhalve een eigen risico.

*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 14. Persoonsgebonden budget voor de werkgever**

Als een uitkeringsgerechtigde een re-integratievoorziening nodig heeft, kan de gemeente ook een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) aanbieden aan de werkgever. Bij een persoonsgebonden re-integratiebudget heeft de werkgever keuzevrijheid bij het inzetten van de middelen bijvoorbeeld voor begeleiding of werkplekaanpassing. Een persoonsgebonden re-integratiebudget kan een geschikt instrument zijn om maatwerk te leveren.

#### **Artikel 15. Indienstnemingsubsidie kwetsbare werknemers**

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.

De in dit artikel opgenomen indienstnemingsubsidie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt kwetsbare personen in de doelgroep. De in dit artikel van deze verordening geregelde indienstnemingsubsidie is een andere subsidie dan bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie kan niet tegelijkertijd worden verstrekt met de indienstnemingsubsidie. Het betreft verschillende personen uit de doelgroep.

##### *Compensatie*

Het doel van de indienstnemingsubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever iemand niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een indienstnemingsubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. In het tweede lid is de maximaal toe te kennen indienstnemingsubsidie opgenomen. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt (Zie artikel 4).

#### **Artikel 16. Innovatie**

Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

#### **Artikel 17. Overgangsrecht**

In dit artikel is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de lopende re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening.

Voor het behoud van de lopende voorzieningen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een maximaal 1 jaar of voor de duur dat de voorziening is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude verordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd.