

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Maasgouw 2015

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

Gezien het voorstel van burgemeester en wethouders van 11 november 2014
gelet op artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e en tweede lid van de Participatiewet;
Besluit

Vast te stellen

de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Maasgouw 2015

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening gebruikt worden en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet en de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. Anw-ers: personen met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet die geregistreerd staan als werkzoekenden bij het UWV;
 - b. Arbeidsverplichting: de verplichting genoemd in artikel 9 eerste lid van de Participatiewet, artikel 37 in de IOAW en IOAZ;
 - c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
 - d. IOAW: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - e. IOAZ: de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - f. jongeren: personen die behoren tot de doelgroep en jonger zijn dan 27 jaar;
 - g. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door een persoon uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
 - h. nuggers: de niet-uitkeringsgerechtigden bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de wet;
 - i. uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de wet, de IOAW, of de IOAZ danwel die een aanvraag daarvoor hebben ingediend;
 - j. voorziening: elke vorm van ondersteuning die de gemeente biedt aan de belanghebbenden om (een grotere mate van) arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie, waaronder mede verstaan zelfstandig ondernemerschap, te realiseren;
 - k. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - l. de wet: de Participatiewet.

HOOFDSTUK 2 OPDRACHT AAN HET COLLEGE

Artikel 2. Algemene opdracht

1. Het college draagt zorg voor het ondersteunen en waar nodig het aanbieden van voorzieningen aan belanghebbenden, die de kortste weg vormen naar werk, dan wel terugkeer naar uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs.
2. Ter uitvoering van de in lid 1 bedoelde ondersteuning kan het college nadere regels en prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
3. Bij nadere regels als bedoeld in lid 2 kan het college onderscheid maken in drie doelgroepen:
 - a. personen met een volledige verdien capaciteit;
 - b. personen met een verminderde verdien capaciteit;
 - c. personen met een maatschappelijke verdien capaciteit.
4. Bij de inzet van voorzieningen kiest het college voor die voorziening die beschikbaar is en die adequaat en toereikend is voor het doel dat beoogd wordt.
5. Het college houdt bij het aanbieden van ondersteuning en voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een belanghebbende. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die belanghebbende 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 zorg voor ten laste komende kinderen tot vijf jaar; en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 3. Voorwaarden en afwijzingsgronden

1. Voorzieningen die gericht zijn op de arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet, naar het oordeel van het college, het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.
2. Geen recht op ondersteuning bestaat indien sprake is van een voorliggende voorziening, die naar het oordeel van het college, in voldoende mate kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling van de belanghebbende. Geen voorziening naar werk wordt aangeboden aan belanghebbenden voor wie inzet van een voorziening niet doelmatig is.
3. Geen recht op ondersteuning bestaat indien en zolang de belanghebbende geen, danwel in onvoldoende mate, inlichtingen verstrekt, zodat door het college niet bepaald kan worden welke voorziening aangeboden dient te worden.

Artikel 4. Budgetplafond

1. Binnen het kader van de door de gemeenteraad vastgestelde subsidie- of budgetplafond voor de verschillende voorzieningen, kan het college een plafond instellen voor een specifieke voorziening.
2. Een door het college vastgesteld plafond als bedoeld in het eerste lid, vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

HOOFDSTUK 3 VOORZIENINGEN

Artikel 5. Werkstage

1. Het college kan een belanghebbende een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als de belanghebbende nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie, gedurende maximaal drie maanden.
3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5a. Proefplaatsing

1. Het college kan een belanghebbende 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 belanghebbende werkervaring op te laten doen in zijn toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
3. De proefplaatsing duurt niet langer dan drie maanden. In incidentele gevallen kan deze termijn eenmaal worden verlengd.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de proefplaatsing; en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5b. Arbeidsontwikkelingstraject

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde of een jongere een traject gericht op arbeidsontwikkeling aanbieden als de uitkeringsgerechtigde nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een arbeidsontwikkelingstraject is het aanleren van werknemersvaardigheden en het opleiden van de uitkeringsgerechtigde gedurende maximaal 12 maanden.

Artikel 6. Sociale activering

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde of een jongere 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 uitkeringsgerechtigde.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een voorziening, in de vorm van scholing, aanbieden aan uitkeringsgerechtigden of jongeren mits dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt.
2. De scholing als bedoeld in lid 1 voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

- a. de scholing is noodzakelijk voor de kortste weg naar arbeidsinschakeling;
 - b. de scholing is arbeidsmarktrelevant;
 - c. de scholing kan gericht zijn op het behalen van een startkwalificatie voor zover de uitkeringsgerechtigde hierover niet beschikt.
3. Voor het gestelde onder lid 2 geldt dat de goedkoopste toereikende mogelijkheid moet worden benut.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een uitkeringsgerechtigde van 27 jaar of ouder overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend namens het college, door de inlener en door de uitkeringsgerechtigde die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300, - per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor, naar het oordeel van het college, de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 9. Scholing gedurende een participatieplaats

1. Het college biedt aan uitkeringsgerechtigde die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht en die niet beschikt over een startkwalificatie na een periode van zes maanden na aanvang van die werkzaamheden een scholing die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.
2. Het college betreft bij de beoordeling van de scholing als bedoeld in lid 1:
 - a. het oordeel van degene in wiens opdracht de uitkeringsgerechtigde de additionele werkzaamheden uitvoert;
 - b. de scholingswens van de uitkeringsgerechtigde.
3. Het eerste lid is niet van toepassing indien naar het oordeel van het college een dergelijke scholing niet bijdraagt aan vergroting van de kansen van de uitkeringsgerechtigde op de arbeidsmarkt.

Artikel 10. Detachering

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een uitkeringsgerechtigde of een jongere naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De belanghebbende, als bedoeld in het eerste lid, wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een werkgever. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 11. Beschut werk

1. Aan een belanghebbende 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 in dienst neemt, kan de voorziening beschut werk worden aangeboden.
2. Het college maakt, aan de hand van het schema als opgenomen in bijlage 1 bij deze verordening, uit de doelgroep een voorselectie. Tijdens de voorselectie wordt bepaald welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment.
3. Het college wint na de voorselectie advies in bij het UWV voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
4. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen aanbieden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. een uitsplitsing van taken;
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
5. Het college bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt middels de budgetcyclus vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het UWV, aan de gemeente gelieerde bedrijven en met andere reguliere werkgevers.
6. Het college kan andere voorzieningen inzetten, indien er een beperkt aantal plekken zijn voor beschut werken.

Artikel 12. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis indien:
 - a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer voor tenminste 16 uur per week;
 - b. indien de werknemer een jongere is of voorafgaande aan de aanvang van de arbeid een uitkeringsgerechtigde was;
 - 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 bij aanvang van de indiensttreding.
2. De no-riskpolis vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot maximaal 100 procent van het minimumloon; en
 - b. de extra werkgeverslasten tot maximaal 15 procent van de onder a genoemde vergoeding.
3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
4. Het college vergoedt de no-riskpolis tot maximaal twaalf maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Artikel 13. Loonkostentegemoetkoming gericht op re-integratie

1. Het college kan een loonkostentegemoetkoming verstrekken aan een werkgever die een kwetsbare uitkeringsgerechtigde of een jongere een dienstbetrekking aanbiedt.
2. Onder kwetsbare uitkeringsgerechtigde wordt verstaan de belanghebbende die:
 - a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende 6 maanden geen betaalde werkzaamheden heeft verricht; of
 - b. geen startkwalificatie bezit; of
 - c. ouder is dan 50 jaar; of
 - d. alleenstaande ouder is.
3. Het college stelt ten aanzien van deze tegemoetkoming nadere beleidsregels vast met betrekking tot:
 - a. de duur van de tegemoetkoming;
 - b. de hoogte van de tegemoetkoming; en
 - c. de criteria waarop een verzoek tot loonkostentegemoetkoming wordt beoordeeld.
4. De tegemoetkoming wordt alleen verstrekt indien hierdoor, naar het oordeel van het college, de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing van arbeidsplaatsen plaatsvindt.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde dan wel aan de persoon die direct voorafgaande aan zijn dienstverband uitkeringsgerechtigde was, of aan een jongere, persoonlijke ondersteuning aanbieden, bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken in de vorm van structurele begeleiding indien hij, naar het oordeel van het college, zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 15. Overige voorzieningen en vergoedingen

1. Het college kan overige voorzieningen inzetten die leiden tot de kortste weg naar arbeidsinschakeling, zoals workshops en trainingen.
2. Het college kan eveneens een vergoeding verstrekken voor de kosten die een uitkeringsgerechtigde of jongere moet maken in het kader van zijn arbeidsinschakeling, die naar het oordeel van het college noodzakelijk wordt geacht om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.
3. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen alsmede de hoogte en de voorwaarden waaronder deze kosten kunnen worden vergoed.

Artikel 16. Beleidsregels

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels op.
2. Deze beleidsregels omvatten in elk geval:
 - a. de criteria voor het ontheffingenbeleid ten aanzien van de arbeidsverplichtingen;
 - b. het flankerend beleid ten aanzien van zorg, kinderopvang en hulpverlening;
 - c. nadere uitwerking van de in deze verordening opgenomen voorzieningen.

HOOFDSTUK 4 BEËINDIGING, TERUGVORDERING EN AFSTEMMING

Artikel 17. Beëindigingsgronden

Het college kan een voorziening beëindigen indien:

- a. de belanghebbende de aan de voorziening verbonden verplichtingen niet nakomt;
- b. de belanghebbende niet meer behoort tot de doelgroep van de wet;
- c. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- d. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de belanghebbende;
- e. de belanghebbende niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- f. de belanghebbende niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 18. Terugvordering

1. Bij een voortijdige, aan de belanghebbende verwijtbare beëindiging van een voorziening, kunnende gemaakte en nog door het college te maken kosten van de voorziening van de belanghebbendeworden teruggevorderd.
2. Indien de gemeente kosten ten behoeve van een voorziening heeft gemaakt en op enig moment blijkt dat de belanghebbende te laat of onjuiste of onvolledige gegevens heeft overgelegd, kan het college de volledige gemaakte en nog te maken kosten van de voorziening terugvorderen van de belanghebbende.

Artikel 19. Afstemming

Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening niet of in onvoldoende mate voldoet aan de verplichtingen, verlaagt het college de uitkering conform hetgeen hierover is bepaald in de Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Maasgouw 2015.

HOOFDSTUK 5 SLOTBEPALINGEN

Artikel 20. Hardheidsclausule

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

Artikel 21. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Artikel 22. Overgangsrecht

De belanghebbende die op grond van de Re-integratieverordening, zoals die gold op de dag voor inwerkingtreding van deze verordening, een voorziening aangeboden heeft gekregen en op grond van de bepaling van de huidige verordening geen recht meer zou hebben op die voorziening behoudt zijn recht op die voorziening tot maximaal 1 juli 2015, dan wel tot de einddatum van die voorziening, indien die einddatum ligt voor 1 juli 2015.

Artikel 23. Intrekking bestaande verordening

Met de inwerkingtreding van deze verordening wordt de Reïntegratieverordening WWB ingetrokken.

Artikel 24. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Maasgouw 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Maasgouw van 18 december 2014

De raad voornoemd

De Griffier de Voorzitter

H.M.L. van Soest S.H.M. Strous

A LGEMENE TOELICHTING RE-INTEGRATIEVERORDENING

De Re-integratieverordening regelt de ondersteuning die het college biedt bij de arbeidsinschakeling van werklozen die horen tot de doelgroep. De opdracht om die ondersteuning te bieden is geregeld in artikel 7 van de Participatiewet (PW). Het voorschrift om een verordening vast te stellen waarin deze ondersteuning nader vorm wordt gegeven volgt uit artikel 8a PW.

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de gemeenteraad heeft gekregen, te weten: het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te

onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het 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).

Dit betekent echter niet dat er sprake is van een limitatieve opsomming; er kunnen immers ook voorzieningen worden ingezet die niet in de verordening zijn opgenomen, zoals bijvoorbeeld individuele re-integratietrajecten of collectieve voorzieningen. Verder zegt de volgorde waarin de voorzieningen worden genoemd niets over de belangrijkheid ervan.

Bij de inzet van voorzieningen en instrumenten worden de navolgende uitgangspunten gehanteerd:

- de eigen kracht en de eigen verantwoordelijkheid van de uitkeringsgerechtigde staan centraal;
- inzet van algemene of collectieve ondersteuning gaat voor individuele begeleiding;
- individuele begeleiding wordt op maat en vraaggericht georganiseerd;
- voorzieningen en instrumenten worden daar ingezet waar ze het hardst nodig zijn en het meeste effect hebben.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING RE-INTEGRATIEVERORDENING

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel 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 (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, 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;
- personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Algemene opdracht

Re-integratie moet de kortste weg naar arbeid zijn. Daarmee wordt niet alleen de tijd tussen de inzet van de voorziening en de werkaanvaarding bedoeld, maar ook de inspanningen die het kost om dat doel te bereiken. Alleen als arbeidsinschakeling binnen afzienbare termijn niet tot de mogelijkheden behoort, kan zelfstandige maatschappelijke participatie een doel van de inzet van voorzieningen zijn. Ook in dat geval geldt dat de voorziening beschikbaar moet zijn en dat het adequaat en toereikend moet zijn voor het beoogde doel.

In de visienota "werken naar vermogen in Midden-Limburg" is een onderscheid gemaakt tussen 3 doelgroepen:

- Personen met een volledige verdien capaciteit
- Personen met een verminderde verdien capaciteit (tijdelijk of permanent)

- Personen met een maatschappelijke verdien capaciteit (tijdelijk of permanent))

In de visienota is vastgelegd dat de prioritaire doelgroep, doelgroep 2 is. Ook is vastgelegd dat de gemeenten binnen de onderscheiding naar verdien capaciteit, extra aandacht besteden aan de specifieke problematiek van zowel de jongere (tot 27 jaar) als de oudere werkzoekende (vanaf 56 jaar).

Ondersteuning hoeft niet altijd te bestaan uit een door derden uitgevoerde diagnose, gevolgd door een vastgesteld traject met één of meerdere voorzieningen. Als dat kan, kan worden volstaan met advies of doorverwijzing naar andere instanties. Voorzieningen worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

Bovendien worden de voorzieningen alleen ingezet als aan de hand van onderzoek is gebleken dat door de inzet van die voorzieningen het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid binnen afzienbare tijd mogelijk wordt. Gesubsidieerde arbeid wordt op grond van de wet gezien als vorm van algemeen geaccepteerde arbeid, met dien verstande dat gesubsidieerde arbeid in beginsel geen einddoel kan zijn.

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van de belanghebbende. In het vijfde lid is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Er kunnen ook voorzieningen worden ingezet die niet in de verordening zijn opgenomen, zoals bijvoorbeeld individuele re-integratietrajecten of collectieve bijeenkomsten. Verder zegt de volgorde waarin de voorzieningen worden genoemd niets over de belangrijkheid ervan.

De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor de inhoud van het traject ligt bij het college, dat immers ook verantwoordelijk is voor de effectieve en doelgerichte inzet van schaarse middelen. Binnen de grenzen van die verantwoordelijkheid wordt rekening gehouden met de wensen van de belanghebbende. Voor het slagen van het traject is de motivatie van de belanghebbende belangrijk. Bovendien wordt, voordat tot het traject wordt besloten, de inhoud van het traject besproken met de belanghebbende.

Artikel 3. Voorwaarden en afwijzingsgronden

Uitgangspunt is dat elke persoon primair zelf verantwoordelijk is voor zijn re-integratie. Degene die dat niet of onvoldoende op eigen kracht kan doen, kan de gemeente om ondersteuning vragen. Met de Participatiewet wordt uitgegaan van wat de klant zelf of met hulp van de directe omgeving kan doen. De zelfredzaamheid en eigen kracht van de belanghebbende en zijn omgeving vormen het vertrekpunt bij de wijze en mate van in te zetten dienstverlening ter ondersteuning. Indien gebruik gemaakt kan worden van een voorliggende voorziening (bijvoorbeeld WSF of de re-integratieverantwoordelijkheid UWV) vindt geen ondersteuning op basis van de wet plaats.

Het college biedt in beginsel geen voorzieningen aan, anders dan aan personen met een verminderde verdien capaciteit (doelgroep 2).

Artikel 4. Budgetplafond

Het ontbreken van voldoende financiële middelen alleen kan geen reden zijn voor afwijzing van een aanvraag om een voorziening. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden.

Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen binnen de door de raad vastgestelde kaders. Een subsidieplafond dient bekend gemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (artikel 4:27 lid 1 Awb).

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. 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.

Het college kan de belanghebbende een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat de belanghebbende 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 belanghebbende gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijke situatie kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn.

Het tweede lid geeft nog eens specifiek het doel van de werkstage aan, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een belanghebbende 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 belanghebbende 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 belanghebbende wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

In het derde 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 5a. Proefplaatsing

Een proefplaatsing is bedoeld om werknemer en werkgever de mogelijkheid te geven om te ervaren of een baan passend is. Het onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst, maar er is wel een intentie om op korte termijn deze arbeidsovereenkomst aan te gaan. Dit wordt ook onderschreven door een schriftelijke overeenkomst.

Via de inzet van een proefplaatsing kan een werkgever bezien of de betreffende persoon in staat is te voldoen aan de gestelde functie-eisen. Een proefplaatsing wordt slechts ingezet als er een reëel uitzicht is op betaalde werkzaamheden bij de betreffende werkgever. De proefplaatsing is slechts van korte duur (maximaal 3 maanden) en bedoeld om de werkgever over de streep te trekken. In incidentele gevallen kan deze termijn eenmaal verlengd worden.

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

Het college kan de belanghebbende een proefplaatsing aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Van langdurige werkloosheid is sprake als een belanghebbende gedurende twaalf aanengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijke situatie kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn.

Het tweede lid geeft nog eens specifiek het doel van de proefplaatsing aan, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een belanghebbende claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

In het vierde lid is bepaald dat voor de proefplaatsing een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de proefplaatsing 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 5b. Arbeidsontwikkelingstraject

Het college kan een uitkeringsgerechtigde of jongere met een grote afstand tot de arbeidsmarkt een traject aanbieden om (werknemers)vaardigheden aan te leren. De voorziening is bedoeld voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die nog niet binnen een dienstverband of bij een reguliere werkgever aan de slag kunnen. Binnen deze voorziening worden mensen door middel van werkervaring voorbereid op een werkplek bij een reguliere werkgever.

Artikel 6. 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.

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, onder 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.

Het college kan aan een uitkeringsgerechtigde of een jongere activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een uitkeringsgerechtigde of jongere op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een uitkeringsgerechtigde of jongere niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen

zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die uitkeringsgerechtigde te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

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 uitkeringsgerechtigde of jongere. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Geen verdringing; zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

Artikel 7. Scholing

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel.

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee (zie artikel 6, eerste lid, onderdeel d, Participatiewet). 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.

Artikel 8. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor uitkeringsgerechtigden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor uitkeringsgerechtigden jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening). Het college kan dan ook enkel aan uitkeringsgerechtigden van 27 jaar of ouder een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat hij bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet).

Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De uitkeringsgerechtigde die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de uitkeringsgerechtigde naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moeten 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 € 300,- per zes maanden.

Artikel 9. Scholing gedurende een participatieplaats

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

De Participatiewet biedt de mogelijkheid uitkeringsgerechtigden of jongeren 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 uitkeringsgerechtigde of jongere 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.

In het derde lid is geregeld dat bij plaatsing geen verdringing op de arbeidsmarkt mag plaatsvinden en de concurrentieverhoudingen niet nadelig mogen worden beïnvloed. Het college kan dit doen door expliciet na te gaan dat het werk dat verricht gaat worden niet productief is, of dat er geen recent ontslag heeft plaatsgevonden.

Artikel 11. Beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een belanghebbende die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat redelijkerwijs van een reguliere werkgever 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.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een belanghebbende 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 de belanghebbende nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het UWV advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies UWV

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een belanghebbende tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV 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 UWV beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestandkoming van het advies van het UWV, 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 werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (vierde lid).

Omvang beschut werk

Het college bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt middels de budgetcyclus 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 (vijfde lid).

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 ontvangt 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 een jongere is of direct voorafgaande aan het dienstverband uitkeringsgerechtigde was (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

De no-riskpolis vergoedt:

- het loon van de werknemer tot maximaal 100 procent van het minimumloon; en
- de extra werkgeverslasten tot maximaal 15 procent.

Contract met verzekeraar

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

Duur vergoeding no-riskpolis

Het college vergoedt de no-riskpolis tot maximaal twaalf maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever (vierde lid).

Artikel 13. Loonkostentegemoetkoming gericht op re-integratie

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 loonkostentegemoetkoming is om uitkeringsgerechtigden of jongeren die door de grotere afstand tot de arbeidsmarkt minder productief zijn, of waarvoor werkgevers door een gebrek aan werkervaring huiverig zijn deze in dienst te nemen vanwege de extra financiële risico's die daaraan verbonden zijn, sneller en makkelijker aan werk te helpen. Door deze voorziening worden die financiële risico's tijdelijk gecompenseerd. Uitgangspunt is, dat de persoon gedurende de periode dat de loonkostentegemoetkoming wordt verstrekt, aanvullende vaardigheden en werkervaring kan opdoen, zodat arbeidsinschakeling aan het eind van de periode waarover de voorziening wordt verstrekt mogelijk is.

De in artikel 13 van deze verordening geregelde loonkostentegemoetkoming 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 13 opgenomen loonkostentegemoetkoming is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar zijn.

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

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)

In artikel 14 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.

Artikel 15. Overige voorzieningen en vergoedingen

Bij het verrichten van activiteiten gericht op arbeidsinschakeling kan de uitkeringsgerechtigde of jongere geconfronteerd worden met bepaalde kosten. Daarbij valt te denken aan bijvoorbeeld reiskosten. Het college kan bepalen welke kosten voor vergoeding in aanmerking komen.

Artikel 16. Beleidsregels

In dit artikel wordt aan het college de opdracht gegeven om beleidsregels te stellen om zo de bepalingen van de verordening verder in te kleuren. In dit artikel wordt aangegeven wat de minimale (vorm)eisen zijn ten aanzien van de beleidsregels re-integratie. Door het stellen van beleidsregels ontstaat meer rechtszekerheid en gelijkheid voor burgers. En het vermindert de kans op 'ambtelijke willekeur'.

Artikel 17. Beëindigingsgronden

Indien de belanghebbende die een traject doorloopt niet meer valt onder de werkingssfeer van deze verordening is het college bevoegd om het traject vroegtijdig te beëindigen. Omwille van de duidelijkheid is gekozen voor een opsomming van beëindigingsgronden.

Het spreekt voor zich dat een besluit met een dusdanig rechtsgevolg in een voor bezwaar en beroep vatbare beschikking aan de belanghebbende, danwel de werkgever (bij loonkostensubsidie), wordt toegezonden.

Artikel 18. Terugvordering

Indien de belanghebbende door eigen toedoen en verwijtbaar een re-integratietraject of voorziening beëindigt wordt met dit artikel de mogelijkheid gecreëerd om de gemaakte en te maken kosten terug te vorderen van de belanghebbende. Dezelfde bevoegdheid ontstaat als de belanghebbende bewust en verwijtbaar onjuiste of onvolledige gegevens heeft verstrekt waardoor ten onrechte kosten voor een traject of voorziening zijn gemaakt. Een dergelijke terugvordering is een civielrechtelijke terugvordering. Ingeval van een uitkeringsgerechtigde wordt in artikel 19 geregeld dat in beginsel afstemming van de uitkering plaatsvindt. Het is echter niet uitgesloten dat daarnaast het college gebruik maakt van de bevoegdheid tot terugvordering. Nadrukkelijk dient gesteld te worden dat het besluit om terug te vorderen niet lichtzinnig mag worden toegepast. In situaties waarbij de belanghebbende het wel 'erg bont maakt' is een terugvordering een gepast antwoord. Wat 'erg bont' is verschilt van situatie tot situatie en vereist maatwerk.

Artikel 19. Afstemming

Het opleggen van de maatregel gebeurt aan de hand van de bepalingen in de Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Maasgouw 2015. De hoogte en duur van de maatregel is in die Afstemmingsverordening opgenomen.

Artikel 20. Hardheidsclausule

In dit artikel is de hardheidsclausule opgenomen. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt. Van deze mogelijkheid dient zeer terughoudend gebruik gemaakt te worden, om precedentwerking tegen te gaan.

Artikel 21. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

Overigens biedt artikel 78z, zevende lid, van de Participatiewet in samenhang met artikel 8a Participatiewet de ruimte de re-integratieverordening vast te stellen op uiterlijk 1 juli 2015.

Degemeenteraad heeft er echter voor gekozen deze verordening al in werking te laten treden per 1 januari 2015.

Artikel 22. Overgangsrecht

In dit artikel is overgangsrecht neergelegd. Lopende re-integratievoorzieningen zullen na inwerkingtreding van deze verordening worden afgrond conform de overeenkomst. Bij het aanvragen van een re-integratievoorziening ná inwerkingtreding van deze verordening kan het voorkomen dat een persoon wordt benadeeld. Hierbij kan gedacht worden aan de situatie waarin de Reïntegratieverordening Wet werk en bijstand 2012 voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt of indien personen op grond van de Re-integratieverordening 2012 wel in aanmerking zouden komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. In verband met het rechtzekerheidsbeginsel blijft de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2012 van toepassing tot 1 juli 2015.

Artikel 23. Intrekking bestaande verordening

De Reïntegratieverordening WWB wordt ingetrokken.

Artikel 24. Citeertitel

In dit artikel is de citeertitel van deze verordening neergelegd