

## RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET HELMOND 2015

De raad van de gemeente Helmond,  
gezien het voorstel van Burgemeester en Wethouders van 28 oktober 2014  
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van  
de Participatiewet

### **Besluit:**

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Helmond 2015.

### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1 Begrippen**

1.

1. In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
- b. mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

#### **Artikel 2 Opdracht college**

1. Ingevolge artikel 7 van de Participatiewet biedt het college ondersteuning aan leden van de doelgroep en zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod van voorzieningen. Het college houdt daarbij rekening met de aard en de omvang van de verschillende binnen de doelgroep te onderscheiden groepen en de voorzieningen die het meest geschiktst zijn voor de leden van die groepen.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, het meest doelmatig is bij de ondersteuning in de arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet.
3. Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden dan wel de maatschappelijke, economische of conjuncturele ontwikkelingen.

### **Hoofdstuk 2 Beleid en financiën**

#### **Artikel 3 Evenwichtige verdeling en financiering**

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.

3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. 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 loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

#### **Artikel 4 Budgetplafonds**

1. Het college kan budgetplafonds vaststellen.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

### **Hoofdstuk 3 Voorzieningen**

#### **Artikel 5 Algemene bepalingen over voorzieningen**

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. 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 Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2, van de Participatiewet;
  - 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 6 Werkstage**

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep, en
  - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. De werkstage heeft een maximale duur van 6 maanden.

3. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring en vakvaardigheden en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

#### **Artikel 7 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 8 Detacheringsbaan**

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

#### **Artikel 9 Scholing**

1. Het college kan, op basis van een individuele beoordeling, als onderdeel van een re-integratietraject, de kosten van scholing vergoeden.
2. Deze kosten worden alleen vergoed nadat door het college toestemming is verleend tot het volgen van de scholing.
3. Het college stelt de vergoeding voor scholing beschikbaar indien wordt voldaan aan in het toekenningsbesluit op te nemen voorwaarden, zoals regels met betrekking tot de duur en de maximale kosten van de scholing en eventuele specifieke voorwaarden.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

#### **Artikel 10 Participatieplaats en scholing in combinatie met participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet bedraagt € 365,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

3. De hoogte van de premie bedoeld in het tweede lid is afhankelijk van het gemiddeld aantal gewerkte uren per week in de voorafgaande zes maanden en bedraagt
  - a. bij een gemiddelde uren inzet tot 16 uur per week 50% van het in het tweede lid genoemde bedrag;
  - b. bij een gemiddelde uren inzet vanaf 16 uur per week 100% van het in het tweede lid genoemde bedrag.
4. Het recht op een premie als bedoeld in het tweede lid wordt na elke zes maanden beoordeeld.
5. De premie als bedoeld in het tweede lid wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorgaande zes maanden heeft geschonden.
6. Voor zover degene die additionele werkzaamheden verricht niet beschikt over een startkwalificatie wordt zes maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
7. Het college betreft bij deze beoordeling
  - a. het oordeel van degene in wiens opdracht de belanghebbende de werkzaamheden uitvoert; en
  - b. de scholingsbehoefte van de belanghebbende.

#### **Artikel 11 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 minimum loonwaarde van 30% van het wettelijk minimumloon. 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.
3. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

#### **Artikel 12 Ondersteuning bij leer-werktraject**

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

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

#### **Artikel 13 Persoonlijke ondersteuning**

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

#### **Artikel 14 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 Participatiewet 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 verzekeringsmaatschappij en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
  
4. Het college verstrekt de no-riskpolis tot maximaal 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

#### **Artikel 15 Stimuleringspremie**

1. Het college kan een premie verstrekken aan een werkgever die met:
  - a. een persoon die algemene bijstand ontvangt ingevolge de Participatiewet of een uitkering ingevolge de IOAW of de IOAZ;
  - b. een persoon met een nabestaanden- of halfwezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet die ingeschreven is bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen; of
  - c. een niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, onderdeel a, van de Participatiewet; een arbeidsovereenkomst sluit gericht op arbeidsinschakeling dan wel participatie.
  
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de premie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de premie worden verbonden.

#### **Artikel 16 Overige vergoedingen**

1. Het college kan op basis van een individuele beoordeling een vergoeding verstrekken voor de (overige) noodzakelijke kosten in het kader van een re-integratietraject.
  
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de kosten bedoeld in het eerste lid, de hoogte en duur van de vergoeding en de voorwaarden waaronder een vergoeding kan worden verstrekt.

#### **Hoofdstuk 4 Slotbepalingen**

##### **Artikel 17 Intrekking verordening en overgangsrecht**

De Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010 wordt ingetrokken met dien verstande dat:

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010 voor de duur:
  - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 18 Hardheidsclausule**

Het college kan ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening, indien de toepassing hiervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

#### **Artikel 19 Situaties waarin deze verordening niet voorziet**

In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffende, waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

#### **Artikel 20 Inwerkingtreding**

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

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 2 december 2014.

De raad voornoemd,  
De voorzitter,  
Mevr. P.J.M.G. Blanksma – van den Heuvel

De griffier,  
Mr. J.P.T.M. Jaspers

#### **Bekend gemaakt op:**

8 december 2014  
De gemeentesecretaris,  
mr. drs. A.P.M. ter Voert

## **Toelichting**

### **Re-integratieverordening Participatiewet Helmond 2015**

#### **Algemeen**

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-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 op ondersteuning hebben 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:

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);

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

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 1 Begrippen**

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

#### **Doelgroep**

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

- die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: 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 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.

#### **Mantelzorg**

Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning).

#### **Artikel 2 Opdracht college**

##### **Lid 1**

De Participatiewet geeft aan het college de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning en een voldoende gevarieerd aanbod van voorzieningen aan de doelgroep. De leden van de doelgroep moeten in Helmond woonachtig zijn. Hoewel leden van de doelgroep aanspraak kunnen maken op ondersteuning is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning op de manier zoals belanghebbende het zich bij voorkeur zou wensen.

##### **Lid 2**

In dit lid is opgenomen dat het college bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, een afweging maakt, waarbij bezien wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon, het meest doelmatig is bij de ondersteuning in de arbeidsinschakeling.

##### **Lid 3**

Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

#### **Artikel 3 Evenwichtige verdeling en financiering**

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning zoals o.a. bedoeld in deze verordening aan personen aan die behoren tot de doelgroep.

### **Maatwerk**

Gemeenten krijgen met de Participatiewet de ruimte om maatwerk te bieden. Zij hebben de vrijheid om te bepalen welke ondersteuning mensen nodig hebben (Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 22).

Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

### **Rekening houden met omstandigheden, beperkingen en kansen**

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen opnemen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid.

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Daarnaast wil het college naar de kansen en mogelijkheden van de personen kijken. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

### **Artikel 4 Budgetplafonds**

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan eventueel in de nadere beleidsregels gebeuren. De gemeente moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan echter niet de reden zijn om de aanspraak op ondersteuning in het algemeen af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan de gemeente om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

### **Artikel 5 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).

In het eerste lid is ook opgenomen dat het college de algemene bevoegdheid heeft om voor voorzieningen nadere regels te stellen. Dit heeft met name tot doel om bij subsidieverstrekking de uitvoering zoveel mogelijk aan het college over te laten.

Het college kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in de Nadere regels gebeuren.

### **Beëindigingsgronden**

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 5, 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, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdeel b, 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 (Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 6 Werkstage**

#### **Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring**

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.

#### **Doelgroep aanbieden werkstage**

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage 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. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

#### **Duur werkstage**

Het tweede lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Hierbij wordt uitgegaan van een maximale termijn van 6 maanden.

#### **Doel van de werkstage**

Het derde lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

#### **Geen verdringing**

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

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

#### **Opstellen schriftelijke overeenkomst**

In het vijfde 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 7 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 (Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35).

### **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.

Voor de verplichting om 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 persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon 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 persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

### **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.

### **Geen verdringing**

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 6.

### **Artikel 8 Detacheringsbaan**

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

Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbedrijf zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering.

Voor het tweede lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 6 over werkstages.

### **Artikel 9 Scholing**

#### **Startkwalificatie**

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

#### **Vergoeding scholingskosten**

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject scholingskosten vergoeden. Deze scholing dient een onderdeel te zijn van een traject dat is gericht op arbeidsinschakeling van de persoon die tot de doelgroep behoort, naar algemeen geaccepteerde arbeid. De kortste weg naar duurzaam regulier werk dient hierbij uitgangspunt te zijn. Een individuele beoordeling ligt ten grondslag aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding.

#### **Scholing alleenstaande ouders**

Voor de groep alleenstaande ouders is optimaal maatwerk van belang. Daarmee kan voorkomen worden dat de afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt door een te lange afwezigheid uit het arbeidsproces. De verplichting om algemeen geaccepteerde arbeid te aanvaarden geldt voor de alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar slechts nadat is vastgesteld dat passende kinderopvang beschikbaar is, dat voldoende scholing is toegepast en dat de belastbaarheid van de belanghebbende in aanmerking is genomen (artikel 9 lid 4 Participatiewet).

Tevens kan een alleenstaande ouder die de volledige zorg heeft voor een tot zijn last komend kind tot vijf jaar een verzoek indienen tot ontheffing van de plicht tot arbeidsinschakeling (artikel 9a Participatiewet). Deze ontheffing wordt éénmalig verleend en heeft een maximale duur van vijf jaar. Op de van de arbeidsplicht ontheven belanghebbende blijft de re-integratieplicht van toepassing. Dit wil zeggen dat de scholingsplicht gehandhaafd blijft, om de aansluiting met de arbeidsmarkt niet te verliezen.

Ontheffing van de arbeidsplicht betekent voor de ouder dat er een scholingsplicht op hem rust wanneer hij niet de vereiste startkwalificatie heeft. Voor deze doelgroep dient ook binnen 6 maanden na het verzoek tot ontheffing een plan van aanpak te worden opgesteld.

Wanneer de ouder wel de vereiste startkwalificatie heeft, kan op verzoek een aanvullende scholing worden aangeboden.

In het derde lid wordt geduïd op de beleidsregels met betrekking tot de duur en de maximale kosten voor de vergoeding tot scholing en andere voorwaarden welke in een beschikking worden vastgelegd.

### **Jongeren**

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

### **Artikel 10 Participatieplaats en scholing in combinatie met participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en het eerste lid van artikel 10 van deze verordening). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

### **Additionele werkzaamheden**

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden 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 (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 persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het 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 moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken (Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12). Bij de parlementaire behandeling van artikel 10a WWB heeft de staatssecretaris SZW in dezen een bedrag genoemd van € 600,00 per jaar (Tweede Kamer, Handelingen 2008 – 2009, 31577, nr.21, p. 1700). De premie is in artikel 10 vastgesteld op een bedrag van € 365,00 per 6 maanden, zijnde een premie ter hoogte van de helft van het maximum bedrag op jaarbasis zoals genoemd in artikel 7 onderdeel h van de Regeling WWB, de zgn. lage vrijwilligersvergoeding, zoals deze gold tot 1 januari 2006.

### **Scholing of opleiding 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 gericht zijn op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

### **Artikel 11 Participatievoorziening beschut werk**

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en

aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

### **Stap 1: voorselectie**

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren (Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3). Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een minimum loonwaarde van 30% van WML selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een minimum loonwaarde van 30% van WML veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een minimum loonwaarde van 30% van WML is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

### **Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen**

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

### **Stap 3: besluit gemeente**

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen (Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113).

### **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 (Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66).

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 (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden (Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116).

### **Omvang beschut werk**

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers en is aldus niet taakstellend. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

### **Artikel 12 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 12 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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

- van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen op 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 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijkskas 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 Rijkskas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt (Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49). 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 Rijkskas 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 18 jaar en aan personen van 18 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 13 Persoonlijke ondersteuning**

In artikel 13 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115).

### **Artikel 14 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 (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-riskpolis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal zes maanden duren.

Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (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 120 procent van het minimumloon;
- 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

### **Contract met verzekeraar**

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

### **Duur no-riskpolis**

Het college vergoedt de no-riskpolis tot maximaal 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

### **Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk**

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

### **Artikel 15 Stimuleringspremie**

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 stimuleringspremie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een premie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen (Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125). In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid is opgenomen dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de duur van de premie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de premie worden verbonden.

### **Geen verdringing**

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 6.

De in artikel 15 van deze verordening geregelde stimuleringspremie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 15 opgenomen stimuleringspremie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst 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). Vandaar dat voor een andere benaming, stimuleringspremie, is gekozen.

### **Artikel 16 Overige vergoedingen**

Het college kan als onderdeel van een re-integratietraject aan de doelgroep naast scholing (zie artikel 9) een vergoeding verstrekken voor andere voorzieningen (zoals o.a. reiskosten, verwervingskosten, etc.). Het doel van het verstrekken van vergoedingen is het wegnemen van financiële belemmeringen met betrekking tot het deelnemen aan een re-integratietraject. Een individuele beoordeling dient ten grondslag te liggen aan de noodzaak tot toekenning van de vergoeding.

In het tweede lid van dit artikel is opgenomen dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de soort kosten, de hoogte en de duur van de vergoeding en de voorwaarden waaronder een vergoeding kan worden verstrekt.

### **Artikel 17 Intrekking verordening en overgangsrecht**

In artikel 17 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 4, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 17, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

### **Voortzetten toegekende voorzieningen**

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 17, tweede

lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

#### **Voortzetting is niet mogelijk**

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ Helmond 2010 van toepassing (artikel 17, derde lid, van deze verordening).

#### **Artikel 18 Hardheidsclausule**

Dit artikel geeft de mogelijkheid tot individualiserend handelen als strikte toepassing van de verordening tot onbillijkheden leidt. Bij het afwijken van de bepalingen kunnen de rechten van belanghebbenden op basis van deze verordening niet worden aangetast.

#### **Artikel 19 Situaties waarin de verordening niet voorziet**

Mocht zich een situatie voordoen waarin deze verordening niet voorziet, dan beslist het college met inachtneming van het doel en de overwegingen die aan deze verordening ten grondslag liggen.

#### **Artikel 20 Inwerkingtreding**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.