

Vaststelling Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015

Bekendmaking

Burgemeester en wethouders van Breda maken bekend dat de gemeenteraad in zijn openbare vergadering van 18 december 2014 de Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015 heeft vastgesteld.

Inwerkingtreding

De verordening wordt van kracht met ingang van 1 januari 2015

Rechtsmiddelen

Tegen het besluit tot vaststelling van de verordening is geen bezwaar of beroep mogelijk.

Verordening

De raad van de Gemeente Breda;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 25 november 2014 onder nummer 42908;
gelet op:

- Artikel 6 lid 2 Participatiewet;
- Artikel 8a lid 1 aanhef en onderdelen a, c, d en e, Participatiewet;
- Artikel 8a lid 2 Participatiewet;
- Artikel 10b lid 4 Participatiewet;
- Artikel 147 Gemeentewet.

gezien het advies van de commissie Economie van 11 december 2014;

besluit vast te stellen de **RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET BREDA 2015**

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene Wet bestuursrecht.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. P-wet: Participatiewet;
 - b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - d. Wet: P-wet, IOAW en IOAZ;
 - e. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
 - f. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Breda;
 - g. proefplaatsing: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 3 maanden met de intentie en afspraak van een concrete baan in het vooruitzicht;
 - h. werkstage: werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 6 maanden met als doel om werkritme en werkervaring op te doen;
 - i. activeringsplaats: werken met behoud van uitkering voor personen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt die wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid;
 - j. detachering: werken in een betaalde baan bij een reguliere werkgever via een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid of via een derde;
 - k. no risk polis: de polis die door het college wordt afgesloten bij een verzekeraar ten behoeve van de aanvrager, ter vergoeding van geleden loonschade als gevolg van ziekteverzuim ten tijde van het dienstverband;
 - l. incidentele loonkostensubsidie: een subsidie die werkgevers bij het college kunnen aanvragen t.b.v. het in dienst nemen van specifieke doelgroepen;
 - m. structurele loonkostensubsidie: het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van een persoon, ten hoogste tot een bedrag van 70% WML, vermeerderd met een bij ministeriele regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten;

- n. werkplekaanpassing: een voorziening die ingezet kan worden op de werkplek ten behoeve van een werknemer met arbeidsbeperkingen, waardoor de werknemer beter in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren;
- o. jobcoaching: het geheel aan ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie van mensen met een beperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken. Het gaat daarbij om activiteiten die overstijgend zijn aan het gebruikelijke inwerktraject van de werkgever en die na het inwerken (nog) nodig zijn om de opgedragen taken te kunnen blijven uitvoeren.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

Het college bevordert dat er met betrekking tot het aanbieden van ondersteuning, sprake is van een gelijke aandacht voor de in artikel 7, lid 1, sub a, van de wet genoemde groepen alsmede voor een evenwichtige verdeling binnen de te onderscheiden doelgroepen.

Artikel 3. Subsidie- of budgetplafonds

1. het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Een door het college vastgesteld plafond als genoemd in het eerste en tweede lid vormt een weigeringsgrond bij aanspraak op een specifieke voorziening.
4. Dit artikel is niet van toepassing voor de voorziening als genoemd in artikel 17 van deze verordening.

Hoofdstuk 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen

1. Het college kan in aanvulling op de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening aan een voorziening nadere verplichtingen verbinden.
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 wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, sub 2 van de wet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.
3. Het college kan ten aanzien van de voorzieningen, bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. de wijze van uitvoering van de werkzaamheden;
 - c. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen;
 - d. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of -vaststelling;
 - e. de aanvraag van en de besluitvorming over subsidies;
 - f. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
 - g. het vragen van een eigen bijdrage;
 - h. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verstrekken van subsidies.

Artikel 5. Individuele omstandigheden

1. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon.

2. 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.
3. 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 6. Niet-uitkeringsgerechtigde

1. Bij de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden gelden de volgende eisen:
 - a. de aanvrager dient zich voor minimaal twintig uur per week beschikbaar te stellen voor algemeen geaccepteerde arbeid;
 - b. de noodzaak voor ondersteuning dient aanwezig te zijn en wordt door het college vastgesteld;
 - c. de ondersteuning dient te allen tijden gericht te zijn op het verkrijgen van betaalde arbeid;
 - d. de aanvrager is verplicht ingeschreven te staan als werkzoekende bij het UWV.
2. De voorzieningen als genoemd in de artikelen 11, 12 en 16 worden niet ingezet voor de niet-uitkeringsgerechtigde.
3. Geen recht op ondersteuning bestaat voor de niet-uitkeringsgerechtigde, indien sprake is van een voorliggende voorziening welke naar de mening van het college in voldoende mate bijdraagt aan de re-integratie van de aanvrager.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen (vormen van ondersteuning)

Artikel 7. Proefplaatsing

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden indien de werkgever waar deze proefplaatsing wordt gerealiseerd, aansluitend een dienstverband in het vooruitzicht stelt.
2. De proefplaatsing is bedoeld om de werknemer de vaardigheden te leren die noodzakelijk zijn voor het verrichten van de werkzaamheden in het aansluitende dienstverband.

Artikel 8. 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
 - c. een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 9. Sociale activering

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

Artikel 10. Scholing

1. Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep, scholing of opleiding aanbieden die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de P-wet.

Artikel 11. Detachering

Het college kan aan de persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden in de vorm van een detachingsbaan, waarbij betrokkene voor het verrichten van de werkzaamheden wordt geplaatst bij een derde.

Artikel 12. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de P-wet, onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.

2. Het college zorgt er voor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst. De overeenkomst wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college biedt de persoon die minimaal zes maanden werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid verricht en geen startkwalificatie bezit een voorziening als bedoeld in artikel 10 van deze verordening aan, indien dit bijdraagt aan de vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid van de P-wet bedraagt € 100,00 per zes maanden (prijspeil 2015), mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. De premie wordt jaarlijks in de financiële richtlijnen herzien.
5. Geen aanspraak op een premie als genoemd in het derde lid bestaat, indien de gemiddelde inzet gedurende de periode genoemd in het derde lid minder bedraagt dan 4 uren per week.

Artikel 13. 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 aanpassing 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.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken;
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning

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

Artikel 15. 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 arbeidsovereenkomst behoort tot de doelgroep;
 - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of;
 - d. de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de P-wet ontvangt;
 - e. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - f. de werknemer zijn woonplaats binnen de gemeente Breda heeft.
2. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af met een verzekeraar en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.

Artikel 16. Incidentele loonkostensubsidie

1. Het college kan een incidentele loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers ten behoeve van specifieke doelgroepen.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de voorziening bedoeld in het eerste lid en deze hebben in ieder geval betrekking op:
 - a. De specifieke doelgroepen waarvoor incidentele loonkostensubsidie kan worden verleend;
 - b. De hoogte en duur van de incidentele loonkostensubsidie;
 - c. Het recht op de incidentele loonkostensubsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking;
 - d. Wijze van betaalbaar stellen;
 - e. Het maximaal aantal/maximale bedrag aan te verstrekken incidentele loonkostensubsidies per werkgever.

3. De incidentele loonkostensubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt
4. De incidentele loonkostensubsidie wordt alleen dan verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt.
5. Een incidentele loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 17. Structurele loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
 - b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Artikel 18. Vaststelling loonwaarde

1. Ten behoeve van de vaststelling van de structurele loonkostensubsidie stelt het college de loonwaarde van de persoon als bedoeld in artikel 17 van deze verordening vast.
2. Tot dat in het Regionaal Werkbedrijf afspraken zijn gemaakt over de toe te passen loonwaarde methode en die methode door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gevalideerd, maakt het college voor de vaststelling van de loonwaarde methode gebruik van de methode zoals beschreven in de Ministeriële regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

Artikel 19. Werkplekaanpassing

1. Het college kan aan een werkgever een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
2. De vergoeding als bedoeld in het eerste lid, wordt alleen verstrekt indien er sprake is van een dienstbetrekking met een persoon uit de doelgroep van tenminste zes maanden.
3. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt, indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor deze kosten kan worden verstrekt.

Artikel 20. Overige vergoedingen

1. Het college kan aan de personen behorend tot de doelgroep, een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt worden in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Geen aanspraak op de in het eerste lid genoemde vergoedingen bestaat indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor de belanghebbende toereikend en passend te zijn.

Artikel 21. Overige re-integratievoorzieningen

Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de inzet van andere dan de in deze verordening genoemde re-integratievoorzieningen.

Artikel 22. Combinatie van voorzieningen

Het college kan een re-integratievoorziening aanbieden die bestaat uit een combinatie van de in deze verordening opgenomen voorzieningen.

Hoofdstuk 5. Overige bepalingen

Artikel 23. Staatssteun

1. Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie geschiedt de verstrekking op grond van:
 - a. hoofdstuk III, deel 6 van de Verordening (EU) nr. 651/2014 van de Commissie van 17 juni 2014 waarbij bepaalde categorieën steun op grond van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag met de interne markt verenigbaar worden verklaard; of
 - b. de Verordening (EU) nr. 1407/2013 van de Commissie van 18 december 2013 betreffende de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun.
2. Als en voor zover de verstrekking van de voorzieningen aan de werkgever staatssteun oplevert in de zin van artikel 107 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, wordt de voorziening verstrekt onder de voorwaarde dat de begunstigde onderneming een dossier bijhoudt

aan de hand waarvan kan worden geverifieerd of de verleende steun voldoet aan de voorwaarden van de in lid 1 genoemde toegepaste verordeningen.

Artikel 24. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien onverkorte toepassing van deze verordening gelet op het belang van de aanvrager of subsidieontvanger leidt tot onbillijkheid van overwegende aard.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 25. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet Werk en Bijstand Breda 2013 behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit diezelfde Re-integratieverordening 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 Wet Werk en Bijstand Breda 2013 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 26. Subsidieduur voor bestaande dienstverbanden op grond van artikel 4 en 5 van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW)

1. De subsidie voor personen die op 31 december 2003 een dienstbetrekking hadden voor onbepaalde tijd op grond van artikel 4 WIW, blijft gehandhaafd tot aan het einde van het dienstverband, zolang de persoon woonachtig is in de gemeente Breda. Verhuizing buiten de gemeente Breda heeft tot direct gevolg dat de subsidie beëindigd wordt.
2. De subsidie kan op een eerder moment beëindigd worden als niet langer aan de voorwaarden zoals die golden op 31 december 2003 worden voldaan.

Artikel 27. Subsidieduur voor bestaande dienstverbanden op grond van de Regeling In- en Doorstroombanen (I/D regeling)

1. De subsidie voor personen die op 31 december 2003 een dienstbetrekking hadden voor onbepaalde tijd op grond van de I/D regeling en op 1 januari 2015 op basis van de in het verleden gemaakte afspraken nog steeds recht hebben op deze subsidie, blijft bij ongewijzigde omstandigheden gehandhaafd tot het einde van het dienstverband.
2. De subsidie kan op een eerder moment beëindigd worden als niet langer aan de voorwaarden zoals deze zijn opgenomen in de beschikking tot verlening van deze subsidie wordt voldaan.

Artikel 28. Premies

Personen die voor inwerkingtreding van deze verordening recht hadden op premies op grond van de "Verordening premiebeleid en onkostenvergoedingen gemeente Breda 2001"; behouden het recht op deze premies die hen op grond van die premieverordening is toegekend.

Artikel 29. Inwerkingtreding en intrekking

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.
2. Met ingang van 1 januari 2015 wordt de re-integratieverordening Wet Werk en Bijstand Breda 2013, zoals vastgesteld bij raadsbesluit van 25 april 2013 onder nummer 40713, ingetrokken.

Artikel 30. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald: Re-integratieverordening Participatiewet Breda 2015
Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 18 december 2014
De voorzitter,
De griffier,

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet 2015

Algemene toelichting

De Participatiewet geeft burgemeester en wethouders de opdracht om zorg te dragen voor ondersteuning van re-integratie van verschillende categorieën werkzoekenden. Deze opdracht is opgenomen in artikel 7 lid 1 van de Participatiewet. De gemeenteraad heeft van de wetgever de opdracht gekregen om re-integratievoorzieningen in een verordening te regelen. Aan deze opdracht wordt invulling gegeven met deze re-integratieverordening.

Er is gekozen voor een algemene regionaal afgestemde re-integratieverordening, waarin de kaders worden weggezet. Deze keuze is gemaakt vanwege 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. Daarbij is er in West-Brabant voor gekozen om in principe alle instrumenten en methodieken regionaal in te richten, mede omdat deze aanpak al geruime tijd geleden in gang is gezet op specifiek verzoek van werkgevers. Op deze wijze kan de dienstverlening aan werkgevers in onze arbeidsmarktregio eenduidiger worden ingericht.

Bij de inzet van de re-integratievoorzieningen moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Re-integratie is namelijk maatwerk. Het is afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Verder speelt een rol dat de arbeidsmarkt niet statisch is. Er doen zich continu ontwikkelingen voor, die om flexibele inzet van re-integratievoorzieningen vragen. Daarom wordt in deze verordening in diverse onderdelen opgenomen dat het college de bevoegdheid heeft om nadere regels te maken bij het inzetten van deze voorzieningen.

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 voorzieningen 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:

- a. de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde (artikel 6, lid 2)
- b. het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikel 8a, eerste lid, onderdeel a)
- c. 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);
- d. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- e. participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- f. no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

Er is voor gekozen om begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet niet afzonderlijk te definiëren in deze verordening. Dit voorkomt dat in geval van wijziging van betreffende definities in de genoemde wetten ook de verordening moet worden gewijzigd.

De begrippen die niet zijn omschreven in de genoemde wetten, of die verduidelijkt moeten worden, zijn in het tweede lid omschreven.

Onderdeel e. Doelgroep

In artikel 7 heeft de wetgever het college de opdracht gegeven om ondersteuning te verlenen bij re-integratie. De doelgroep aan wie het college deze ondersteuning dient te verlenen is omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet.

Hierin zijn de volgende categorieën opgenomen:

- 1°. personen die algemene bijstand ontvangen;
- 2°. personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c, en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 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;
- 3°. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid;
- 4°. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- 5°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- 6°. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; en
- 7°. niet-uitkeringsgerechtigden.

Onderdelen g tot en met o

Bij het aanbieden van re-integratievoorzieningen kent de gemeente verschillende vormen waarbij de belanghebbende werkzaamheden verricht. Voor zover de omschrijving in de wet is opgenomen (participatieplaats) worden deze niet afzonderlijk in deze verordening opgenomen. In de onderdelen f tot en met k worden verschillende van deze vormen omschreven.

Onderdeel g

Bij een proefplaatsing wordt gewerkt met behoud van uitkering bij een reguliere werkgever. Het is de intentie dat de persoon na de periode van de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst krijgt bij de werkgever. De periode van proefplaatsing en de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst worden vooraf afgesproken en vastgelegd. De duur van de proefplaatsing is maximaal drie maanden, maar kan bij eerder gebleken geschiktheid ook worden ingekort.

Voor de persoon die behoort tot de doelgroep van de structurele loonkostensubsidie kan de periode van de proefplaatsing ook gebruikt worden om de loonwaarde te bepalen.

Onderdeel h

Bij een werkstage worden met behoud van uitkering gedurende maximaal 6 maanden werkzaamheden verricht bij een reguliere werkgever. In tegenstelling tot de proefplaatsing is er hierbij geen intentie voor een aansluitende arbeidsovereenkomst. De werkstage is gericht op het opdoen van werkritme en werkervaring. De betrokkene kan hierbij onder andere werknemersvaardigheden verder ontwikkelen.

Onderdeel i

De activeringsplaats is bedoeld voor personen waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt zodanig groot is dat een arbeidsovereenkomst op korte termijn niet tot de mogelijkheden lijkt te behoren. Zoals de naam al aangeeft is deze vooral bedoeld om iemand te activeren, waardoor vervolgens weer een verdere stap richting re-integratie gemaakt kan worden. Bij de inzet van deze voorziening moet wel duidelijk zijn dat er enig perspectief is, dat de betreffende persoon met langere begeleiding weer inzetbaar is voor reguliere arbeid.

Onderdeel j

Bij detachering is er sprake van een betaalde baan, waarbij de werknemer wordt gedetacheerd bij een reguliere werkgever. Deze vorm wordt in het kader van de Wet sociale werkvoorziening regelmatig toegepast. De detachering verloopt of via een (sociaal) detacheringsbureau van de overheid of via een derde.

De werknemer heeft dan een arbeidsovereenkomst bij het SW-bedrijf en wordt vervolgens gedetacheerd bij een werkgever. De werkgever betaalt hiervoor een inleenvergoeding. Ook in het kader van de Participatiewet kan deze vorm, mogelijkheden tot uitstroom uit de uitkering opleveren.

Onderdeel l

De incidentele loonkostensubsidie betreft een te verlenen subsidie aan een werkgever die een uitkeringsgerechtigde in dienst neemt voor tenminste een half jaar bij een dienstbetrekking van tenminste 32 uur. Belangrijkste gedachte achter deze keuze is het gegeven dat mensen met een dergelijke dienstbetrekking volledig uit de uitkering kunnen stromen en daarmee niet langer een beroep hoeven doen op de dienstverlening van ATEA of het uitkeringsbudget van de gemeente Breda. De wijze waarop de loonkostensubsidie wordt verstrekt zal in de loop van 2015 regionaal worden afgestemd.

Onderdeel m

De beschrijving van de structurele loonkostensubsidie is opgenomen in artikel 10d lid 4 van de P-wet: "het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van een persoon, ten hoogste tot een bedrag van 70% WML, vermeerderd met een bij ministeriele regeling nader te bepalen vergoeding voor werkgeverslasten."

Voor zover de overeengekomen arbeidsduur korter is dan de normale arbeidsduur zoals opgenomen in artikel 12 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag wordt deze loonkostensubsidie naar evenredigheid verminderd.

In de ministeriele regeling van het min. SZW van 10 oktober 2014 (inwerkingtreding op 1 januari 2015) is het percentage werkgeverslasten vastgesteld op 23,5 %, als zijnde een percentage van de loonkosten.

Onderdeel n

Werkplekaanpassing kan worden ingezet voor een werknemer met arbeidsbeperkingen. Vanuit het Participatiebudget kunnen middelen worden aangewend om de arbeidsomstandigheden van de werknemer te verbeteren. Met het inzetten van een werkplekaanpassing wordt de werknemer in staat gesteld zijn werkzaamheden beter te kunnen uitvoeren.

Onderdeel o

Het gaat hier om het geheel aan ondersteunende activiteiten dat nodig is om arbeidsparticipatie voor mensen met een beperking op een specifieke werkplek optimaal en duurzaam te maken. Voor een persoon die tot de doelgroep behoort kan de overgang van een uitkeringssituatie naar een werksituatie groot zijn. Vooraf zal al gewerkt moeten worden aan werknemersvaardigheden, maar het kan noodzakelijk zijn om in de praktijk ook nog nadere ondersteuning te bieden.

Het gaat dan ook om activiteiten die overstijgend zijn aan het gebruikelijke inwerktraject van de werkgever en die na het inwerken (nog) nodig zijn om de opgedragen taken te kunnen blijven uitvoeren.

Ook een eventuele ondersteuning/begeleiding van de werkgever of collega's valt hieronder.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening vastleggen dat er wordt zorg gedragen voor een evenwichtige aandacht voor de verschillende doelgroepen. Als gevolg van bezuinigingen die het Rijk doorvoert, krijgen gemeenten minder middelen beschikbaar voor re-integratie. Het is toch van belang om personen die tot verschillende doelgroepen behoren in meerdere of mindere mate kansen te geven op ondersteuning bij re-integratie.

Om deze reden is het van groot belang om inzichtelijk te maken hoe deze voorzieningen evenwichtig over deze personen worden verdeeld. (artikel 8a, tweede lid, Participatiewet).

Artikel 3. Subsidie- of budgetplafonds

De gemeente kan, om financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van de begrotingsposten kan echter geen reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dit wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie- en budgetplafonds instellen. Als bij een bepaalde voorziening een plafond is bereikt zal de gemeente wel moeten bezien op welke andere wijze ondersteuning gegeven kan worden. Het subsidie- of budgetplafond kan echter niet van toepassing zijn op de voorziening als genoemd in artikel 17 van deze verordening. Dit betreft de loonkostensubsidie voor personen bij wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. In artikel 20d van de wet is namelijk imperatief voorgeschreven dat de gemeente een loonkostensubsidie verstrekt als een werkgever een dienstbetrekking aangaat met een dergelijk persoon. De totstandkoming van de dienstbetrekking betekent dus voor de gemeente de verplichting om een (structurele) loonkostensubsidie te verstrekken. De wijze waarop deze structurele loonkostensubsidie gefinancierd wordt, wijkt ook af van de overige re-integratievoorzieningen. Deze loonkostensubsidie wordt namelijk betaald vanuit het uitkeringsbudget (BUIG-gelden) wat de gemeente van het Rijk ontvangt. De andere re-integratievoorzieningen worden bekostigd uit het participatiebudget wat de gemeente van het Rijk ontvangt.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitdrukkelijk voor welke voorzieningen het college moet aanbieden. 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 door het werken met behoud van uitkering). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

De gemeente wil re-integratievoorzieningen zo efficiënt en effectief mogelijk inzetten. Om dit mogelijk te maken is het soms wenselijk om specifieke verplichtingen te stellen. In het eerste lid wordt deze mogelijkheid aan het college geboden.

Beëindigingsgronden

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt.

Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2 van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden 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 Participatiewet (structurele loonkostensubsidie) is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Het derde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen zoals deze in hoofdstuk vier van deze verordening zijn opgenomen, nadere regels te stellen.

Artikel 5. Individuele omstandigheden

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de evenwichtige verdeling van de voorzieningen over personen regelen, 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 die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Dit betreft personen die door het college worden ondersteund en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijke minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. 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.

Artikel 6. Niet-uitkeringsgerechtigde

In het Bredase beleidskader Participatiewet ligt bij de inzet van onze beperkte re-integratiemiddelen de focus op werk. Uit onderzoek blijkt immers dat "motivatie" een cruciale rol speelt bij succesvolle uitstroom van werkzoekenden uit de bijstand richting een baan. Bij de inzet van onze dienstverlening geven we prioriteit aan de ondersteuning aan gemotiveerde werkzoekenden met arbeidsvermogen en perspectief op betaald werk.

Een specifieke groep waarvoor de gemeente op grond van de Participatiewet de re-integratieverantwoordelijkheid heeft zijn de niet-uitkeringsontvangers. Wanneer een uitkeringsgerechtigde door de inzet van re-integratievoorzieningen weer een betaalde baan verwerft levert dit ook voor de gemeente direct financieel voordeel op in de vorm van besparing op de uitvoeringskosten. Bij een niet-uitkeringsontvanger heeft de gemeente dit financiële voordeel niet. Dit mag echter geen reden zijn om deze personen geen re-integratieondersteuning aan te bieden. De gemeente heeft immers op grond van de wet een verplichting voor deze groep.

We hanteren de volgende uitgangspunten:

- a. We willen zoveel mogelijk mensen uit de gemeentelijke doelgroep ondersteunen.
- b. Bij besteding van het participatiebudget geven we prioriteit aan de begeleiding van gemotiveerde werkzoekenden met arbeidsvermogen (inclusief mensen met een beperking) en perspectief op betaald werk (al dan niet met inzet van voorzieningen)
- c. We geven prioriteit aan personen met een gemeentelijke uitkering boven niet-uitkeringsontvangers (NUO's). We investeren niet in niet-uitkeringsontvangers vanaf 27 jaar.
- d. We investeren in de dienstverlening aan jongeren < 27 jaar met en zonder gemeentelijke uitkering, die (passende) ondersteuning nodig en leveren de komende jaren een bijdrage aan de integrale aanpak van (kwetsbare) jongeren in het kader van de transformatie van de decentralisaties.
- e. We investeren in projecten gericht op motivatie en gedragsverandering bij niet-gemotiveerden zolang projecten effectief zijn en de kosten en baten in evenwicht zijn.
- f. We beperken de omvang van het aanbod van enkele instrumenten door het vaststellen van financiële plafonds.

Voor zover er wel geïnvesteerd wordt in niet-uitkeringsontvangers is er vanwege het financiële belang in het tweede lid voor gekozen om een aantal re-integratievoorzieningen niet in te zetten voor deze doelgroep. Het gaat hierbij met name om voorzieningen waarbij een dienstbetrekking wordt geboden waarvoor de gemeente een belangrijk deel van de kosten voor haar rekening neemt.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen (vormen van ondersteuning)

Artikel 7. Proefplaatsing

Een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is, zal moeten wennen aan het verrichten van werk in een bepaald werkritme met het toepassen van werknemersvaardigheden. Hiervoor is het soms wenselijk om een periode van gewenning te hanteren, zowel vanuit het oogpunt van de werknemer als vanuit het oogpunt van de werkgever. Om deze reden kan het instrument proefplaatsing worden ingezet. De werknemer werkt met behoud van uitkering bij een werkgever. Intentie moet hierbij wel zijn dat de werknemer aansluitend aan de proefplaatsing een dienstverband krijgt aangeboden. Van dit laatste kan alleen worden afgeweken als tijdens de periode van de proefplaatsing overduidelijk blijkt dat de werknemer niet geschikt is voor de functie.

Een proefplaatsing is vooral bedoeld om in te praktijk te beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie. Van een proefplaatsing kan dan ook geen sprake zijn als de werknemer in het recente verleden dezelfde werkzaamheden al heeft verricht. Bij nadere regels (artikel 4 derde lid van deze verordening) kan dit verder uitgewerkt worden.

Ten aanzien van de persoon bij wie is vastgesteld dat hij niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, waardoor mogelijk artikel 17 van deze verordening van toepassing is, geldt dat de periode van proefplaatsing van maximaal 3 maanden gebruikt kan worden om de loonwaarde op de werkplek vast te stellen.

Artikel 8. Werkstage

Een werkstage wordt gedefinieerd als het werken met behoud van uitkering gedurende een periode van maximaal 6 maanden met als doel om werkritme en werkervaring op te doen. Een werkstage onderscheidt zich daarmee van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij de beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria:

- a. persoonlijk verrichten van arbeid;
- b. loon;
- c. gezagsverhouding.

Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn

met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een 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. (artikel 8, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening).

Doel van de werkstage

In artikel 1, tweede lid, onderdeel h, is het begrip werkstage en het doel van de werkstage omschreven. Dit laatste is van belang om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Voorkomen moet worden 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 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 tweede 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:

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

Nadere regels

Voor een goede uitvoering van de re-integratievoorziening werkstage is het wenselijk dat het college de mogelijkheid krijgt om regels te stellen met betrekking tot deze uitvoering. In artikel 4 derde lid wordt het college die mogelijkheid geboden. In deze nadere regels kan bijvoorbeeld vastgelegd worden in welke situaties er sprake is van een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarbij kunnen de volgende definities wel als leidraad gelden:

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.

Artikel 9. Sociale activering

Een activeringsplaats wordt gedefinieerd als het werken met behoud van uitkering voor personen met een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt, die wel het perspectief hebben dat zij met langere begeleiding weer inzetbaar zijn in reguliere arbeid.

De definitie vindt haar basis in de Participatiewet waarin sociale activering als volgt gedefinieerd is: 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 de omschreven activeringsplaats of als dat nog niet haalbaar is aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.²

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 9, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet om 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.³

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.

Artikel 10. Scholing

We gaan uit van iemands talent! Elke Bredanaar heeft talenten en mogelijkheden en die worden ten volle benut voor de persoon zelf, zijn of haar sociale omgeving en voor de stad. Alle Bredanaars zijn verantwoordelijk om in hun eigen bestaan te voorzien. Een ieder wordt gestimuleerd om door inzet van talenten, kracht, creativiteit en netwerken economische zelfredzaamheid te bereiken. Als dit onvoldoende lukt, is (tijdelijk) professionele ondersteuning voor diegenen die het echt nodig hebben. Dit is maatwerk!

Deze ondersteuning kan ook bestaan uit het scholen en trainen werkzoekenden uitgaande van de vraag van de arbeidsmarkt. Learning on the job en vakgerichte praktische scholing is de insteek. We werken samen met onze partners aan een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.

We investeren vraaggericht in mensen. Dit betekent dat we aansluiten bij de kansrijke sectoren/beroepen in West-Brabant. "Learning on the job" is de insteek. De focus ligt op kortdurende vakgerichte scholing. De inzet van scholing voor werkzoekenden is maatwerk en wordt met name ingezet voor de werkzoekenden die aanbodversterking nodig hebben.

Ook investeren we in volwasseneneducatie: het verzorgen van educatie voor basisvaardigheden Nederlandse taal en rekenen. De Nederlandse taal is immers essentieel om vooruit te komen in de samenleving, om eraan mee te doen en om bij te dragen. Dat is ook de reden dat het kabinet een wetsvoorstel heeft ingediend bij de Kamer om de eis van de beheersing van de Nederlandse taal in de Wet werk en bijstand (per 1 januari 2015 Participatiewet) te verankeren.

Bij de inzet van middelen volwasseneneducatie geven we prioriteit aan mensen met een gemeentelijke uitkering en de mensen met een baan (inclusief ondersteuning bijvoorbeeld loonkostensubsidie, begeleiding op de werkplek en no-risk) die een kwetsbare positie hebben op de arbeidsmarkt.

In 2015 en 2016 investeren we nog in inburgeringstrajecten voor degenen die onder het overgangsrecht van de Wet inburgering vallen. Naast het leren lezen en schrijven ondersteunen we ook in het bijbrengen van digitale vaardigheden.

De cursussen Nederlandse taal, rekenen en digitale vaardigheden worden in Breda gegeven door professionele aanbieders, zoals het Kellebeek College en de volksuniversiteit de Brede Aa. Ook worden zij gegeven door zelforganisaties/vrijwilligers bijvoorbeeld door studenten, vrijwilligers van de Bibliotheek Breda of Gilde de Baronie. In 2014 hebben alle taalaanbieders (commercieel en niet-commercieel) zich verenigd in het samenwerkingsverband BredaTaal (zie de website www.bredataal.info). Bij ATEA verwijzen we onze werkzoekenden actief door.

Beperking doelgroep

In het tweede lid is de doelgroep aan wie scholing kan worden aangeboden beperkt. Deze beperking vindt haar grond in artikel 7, lid 3 dat bepaalt dat geen ondersteuning hoeft te worden geboden aan personen:

- a. jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kast bekostigde onderwijs kunnen volgen;
- b. als bedoeld in artikel 41, vierde lid P-wet, die zich hebben gemeld om bijstand aan te vragen gedurende de vier weken na de melding, bedoeld in artikel 44; of
- c. aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt, tenzij het betreft een persoon uit de doelgroep loonkostensubsidie of een persoon als bedoeld in artikel 7 eerste lid, onderdeel a sub 2 P-wet.

Artikel 11. Detachering

In sommige gevallen heeft een werkgever wel de bereidheid om een persoon met een afstand tot de arbeidsmarkt of een arbeidsbeperking werk te laten verrichten, maar ziet de werkgever op tegen de mogelijke risico's die hieraan zijn verbonden. Om deze reden wordt de mogelijkheid gecreëerd van de detachingsplaats. Hierbij krijgt de werknemer een dienstverband bij een (sociaal) detachingsbureau van de overheid. De werknemer wordt vervolgens gedetacheerd bij een onderneming die hiervoor een inleenvergoeding betaalt aan het detachingsbureau.

Artikel 12. 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). 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 werkerterrein 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).

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.

Scholing

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

Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dit de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat of als 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.

Vanwege de wettelijke eis om in bepaalde gevallen scholing aan te bieden, is in het derde lid een expliciete verwijzing opgenomen naar artikel 10 van deze verordening.

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.⁴ Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per zes maanden. Uitgangspunt moet wel zijn dat er sprake is van enige omvang van de werkzaamheden. Om deze reden is in het vierde lid bepaald dat geen aanspraak bestaat op een premie indien de gemiddelde inzet minder dan 4 uur per week bedraagt.

Artikel 13. Beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid van artikel 13 verordening).

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.⁵ Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken. Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

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

Stap 3: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.⁶

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.⁷

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werken zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.⁸

Omvang beschut werk

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 14 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.

Artikel 15. 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 verzekerings-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 Participatiewet).

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 hoogte van de vergoeding die de no-riskpolis verstrekt aan de werkgever wordt geregeld in de overeenkomst die de gemeente sluit met een verzekeraar.

Contract met verzekeraar

De gemeente sluit ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering af met een verzekeraar. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (tweede lid).

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk

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

Artikel 16. Incidentele loonkostensubsidie

In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. De ene persoon heeft meer ondersteuning nodig dan een andere persoon. Zo heeft ook de ene werkgever meer "verleiding" nodig dan de andere werkgever. Binnen regio West-Brabant zetten we in op een regionale incidentele loonkostensubsidie voor enkele specifieke doelgroepen.

Om in te kunnen springen op actuele ontwikkelingen zijn deze niet in de verordening opgenomen maar zullen deze bij nadere regels worden uitgewerkt. Daarbij richten we ons vooral op mensen die al wat langer in de uitkering zitten. Voor de keuze van de genoemde doelgroepen wordt, voor zover mogelijk, aansluiting gezocht bij de verschillende stimuleringsregelingen Baan Bonus welke binnen de regio West-Brabant tot 2015 van kracht zijn geweest.

De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. In de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet is de een (structurele) loonkostensubsidie opgenomen die kan worden verstrekt aan personen van wie objectief 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).

In het tweede lid is bepaald dat de gemeente nadere regels stelt ten behoeve van de uitvoering van de incidentele loonkostensubsidie. In deze nadere regels zal een aantal zaken specifiek geregeld moeten worden. Uitgangspunt hierbij is dat er sprake is van een regeling die eenvoudig in de uitvoering is.

In het vierde lid is aangegeven dat deze loonkostensubsidie alleen dan wordt verstrekt als er voor dezelfde werknemer geen structurele loonkostensubsidie wordt verstrekt. Er wordt uitdrukkelijk gekeken naar de duur van het ontvangen van een uitkering maar vanwege een zo evenwichtig mogelijk verdeling van het beperkt beschikbaar budget kan een belanghebbende slechts voor één soort loonkostensubsidie in aanmerking komen.

Artikel 17. Structurele loonkostensubsidie

Compensatie

Het doel van deze loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- 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, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de P-wet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 17, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de P-wet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Artikel 18. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Er zijn verschillende methodieken om de loonwaarde vast te stellen. Het Rijk zal hiervoor nog formele criteria vaststellen. Het ministerie van SZW heeft aangegeven dat men een validatiesysteem wil gaan hanteren voor de loonwaardesystematiek. De keuze voor de loonwaardesystematiek dient binnen de arbeidsmarktregio gemaakt te worden, omdat er binnen een arbeidsregio maar één systematiek gehanteerd mag worden. De systematiek die wordt gekozen binnen de arbeidsmarktregio zal gevalideerd moeten worden door de staatssecretaris van SZW.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Artikel 19. Werkplekaanpassing

Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als

gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.

Artikel 20. Overige vergoedingen

De gemeente kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling besluiten kosten te vergoeden voor activiteiten die daartoe bijdragen. Deze kosten kunnen zeer divers zijn. Een limitatieve opsomming hiervan is moeilijk te geven. Enkele voorbeelden van deze kosten zijn reiskosten, sollicitatiekosten, kosten kinderopvang en uitstroompremies werkgevers/werknemers/uitkeringsgerechtigden. Daarnaast kan aan personen een persoonsgebonden re-integratiebudget worden toegekend ter voldoening van de noodzakelijk te maken kosten van werkzaamheden gericht op de arbeidsinschakeling. Ook wordt de mogelijkheid geboden om een voorbereidingstraject voor zelfstandige arbeid te bekostigen. Deze twee onderdelen bieden de mogelijkheid om een eigen traject vast te stellen.

Tenslotte kunnen hieronder ook kosten vallen die voortvloeien uit nader onderzoek naar de re-integratiemogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde.

Het college kan nadere regels stellen over de verstrekking van overige voorzieningen. Er kan bijvoorbeeld bepaald worden voor welk soort kosten een vergoeding verstrekt kan worden. Verder bestaat de mogelijkheid om een beperking aan te brengen in de doelgroep waarvoor vergoeding van een bepaalde kostensoort mogelijk is. Er kan bijvoorbeeld voor gekozen worden om niet-uitkeringsgerechtigden geen vergoeding te geven voor bepaalde kostensoorten.

Artikel 21. Overige re-integratievoorzieningen

In deze verordening is een aantal re-integratievoorzieningen genoemd. Er is echter geen sprake van een limitatieve opsomming. Re-integratie is maatwerk en om dit efficiënt en effectief te kunnen uitvoeren is het niet wenselijk om dit tot een aantal voorzieningen te beperken. Om dit te benadrukken wordt in dit artikel nog expliciet opgenomen dat het college de bevoegdheid heeft om ook andere re-integratiemiddelen in te zetten.

Artikel 22. Combinatie van voorzieningen

In dit artikel is expliciet opgenomen dat het college ook een combinatie van de genoemde voorzieningen kan aanbieden. Hiermee kunnen er bijvoorbeeld arrangementen worden samengesteld die de werkzoekende of werkgever ondersteunen. Denk bijvoorbeeld aan combinaties van scholing, persoonlijke ondersteuning en loonkostensubsidie.

Hoofdstuk 5 Overige bepalingen

Artikel 23. Staatssteun

De uitvoering van de Participatiewet, inclusief de uitvoering van deze verordening, moet worden beschouwd als een taak van algemeen belang.

Vanuit het oogpunt van de waarborging van eerlijke concurrentieverhoudingen heeft de Europese Commissie regels gesteld ten aanzien van het verlenen van staatssteun aan bedrijven. Ook het verstrekken van loonkostensubsidie kan beschouwd worden als staatssteun. De Europese Commissie geeft aan dat het stimuleren van de aanwerving of tewerkstelling van kwetsbare werknemers en werknemers met een handicap een kerndoelstelling van het economische en sociale beleid van de Europese Unie is. De Commissie wil het daarom voor decentrale overheden mogelijk maken om steun te verlenen aan ondernemingen om de werkgelegenheid voor deze groepen werknemers uit te breiden. Hiervoor zijn regels gesteld in EU-verordening nr. 651/2014. Als de steun aan de voorwaarden uit deze verordening voldoet, hoeft de steun niet bij de Europese Commissie te worden aangemeld.

Om deze reden is in artikel 23 van deze re-integratieverordening een expliciete verwijzing gemaakt naar de van toepassing zijnde Europese regelgeving.

Artikel 24. Hardheidsclausule

Dit artikel geeft het college de mogelijkheid om in bijzondere situaties af te wijken van de bepalingen van deze verordening.

Een te treffen voorziening, die niet in deze verordening is opgenomen, dient altijd binnen de doelstellingen van het vastgestelde beleidskader te passen. De toepassing van de hardheidsclausule dient beperkt te blijven tot individuele gevallen. Zodra de hardheidsclausule voor bepaalde gevallen voldoende is uitgekristalliseerd en daardoor een bestendig karakter heeft gekregen, dient dit als beleid verder vastgelegd te worden.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 25. Overgangsrecht

In dit artikel is 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 25, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden

voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'oude' re-integratieverordening. 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 'oude' re-integratieverordening 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 24, 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 'oude' re-integratieverordening 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 'oude' re-integratieverordening van toepassing (artikel 25, derde lid, van deze verordening).

Artikel 26 tot en met 28.

Met de invoering van de Wet Werk en Bijstand zijn in het verleden alle landelijke regelingen voor gesubsidieerde arbeid vervallen. Het is echter beleidsmatig en arbeidsrechtelijk niet wenselijk en mogelijk om arbeidsovereenkomsten op gesubsidieerde arbeid af te breken als gevolg van het wegvallen van landelijke regelgeving. Vooral omdat het kwetsbare mensen betreft die al geruime tijd gesubsidieerd, vaak maatschappelijk nuttig werk verrichten.

Deze artikelen betreffen regelingen voor personen die bij de inwerkingtreding van de Wet Werk en Bijstand, dus nog voor invoering van de Participatiewet, reeds een gesubsidieerde arbeidsovereenkomst hadden als gevolg van de WIW of de I/D regeling of personen die een premie ontvingen op grond van de oude premie verordening.

De regelingen blijven alleen van kracht voor zover mensen binnen de gemeente Breda woonachtig zijn. Het betreft op dit moment nog een beperkte groep mensen. Daarbij bestaat de verwachting dat deze mensen niet zullen kunnen uitstromen naar reguliere arbeid zodat dit aantal alleen zal afnemen door een verhuizing, het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dan wel het overlijden van een persoon.

Artikel 29. Inwerkingtreding en intrekking

Op 1 januari 2015 treedt de Participatiewet in werking. Dit artikel regelt dat deze re-integratieverordening ook op die datum in werking treedt. Dit betekent wel dat de verordening voor deze datum bekend gemaakt dient te worden.

Artikel 30. Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.