

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort

De raad van de gemeente Westervoort;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 4 november 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;

gezien het advies van de commissie BSF van 1 december 2014;

overwegende dat regels gesteld dienen te worden betreffende het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling;

besluit vast te stellen:

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- b. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- c. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- d. mantelzorg: langdurige zorg gedurende ten minste 3 maanden en voor minimaal 8 uur per week 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;
- e. wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. 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.
2. Het college kan voor een in deze verordening opgenomen voorziening een maximumbudget en een maximumaantal deelnemers bepalen.
3. Het college zendt eenmaal per jaar aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het advies van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Paragraaf 3.1. Algemeen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan vast 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 wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;

- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Paragraaf 3.2. Werken met behoud van uitkering

Artikel 4. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep in staat stellen voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.
2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
3. De proefplaatsing duurt maximaal drie maanden.
4. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan als door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van proefplaatsing;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de proefplaatsing.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

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

Artikel 6. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort
4. In een trajectplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de participatieplaats;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de participatieplaats.
5. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 90,- per 6 maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Paragraaf 3.3 Werken in dienstverband

Artikel 7. Korte loonkostensubsidie (zonder loonwaardemeting)

1. Het college kan een kortdurende loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon die
 - a. behoort tot de doelgroep;
 - b. nog niet volledig in staat is om met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen;
 - c. met behulp van een jobhuntingstraject bemiddeld is naar betaald werk .
2. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste 20 procent van het wettelijk minimumloon gedurende een periode van maximaal 6 maanden.
3. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer.
4. In een trajectplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de korte loonkostensubsidie;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de korte loonkostensubsidie.

Artikel 8. Loonkostensubsidie(met loonwaardemeting)

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met een persoon die
 - a. behoort tot de doelgroep;
 - b. nog niet in staat is om met voltijds arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen;
 - c. mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
2. Het college kan zich met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laten adviseren door een externe organisatie die daarbij de in het eerste lid neergelegde criteria in acht neemt.
3. Voor de bepaling van de loonwaarde maakt het college gebruik van een loonwaardemethodiek die voldoet aan de minimeisen voor de vaststelling van de loonwaarde die zijn neergelegd in de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.
4. Het college kan zich bij de bepaling van de loonwaarde van een persoon laten adviseren door een externe organisatie die daarbij de in het derde lid bedoelde eisen in acht neemt.
5. In een trajectplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de loonkostensubsidie;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de loonkostensubsidie.

Artikel 9. 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. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een trajectplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de detacheringsbaan;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de detacheringsbaan.

Artikel 10. Voorziening 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 bepaalt voor welke personen uit de doelgroep advies wordt ingewonnen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van

de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

4. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt.

Paragraaf 3.4. Ondersteuning aan cliënten

Artikel 11. 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 zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 12 Persoonlijke ondersteuning / Jobcoaching

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van 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.

2. Het college kan op aanvraag aan een werkgever die de intentie heeft een persoon in dienst te nemen die behoort tot de doelgroep en waarvan is vastgesteld dat die persoon zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten, over de periode dat voorafgaand aan het dienstverband onbeloonde werkzaamheden worden verricht op basis van een proefplaatsing, subsidie verstrekken voor:

- a. ondersteuning van de werkgever door een (werkgevers)coach met als doel dat de werkgever op termijn zelf de persoon ten behoeve van wie ondersteuning nodig is, kan begeleiden, of
- b. ondersteuning van de werknemer door een (job)coach.

3. Het college kan op aanvraag aan een werkgever die een arbeidsovereenkomst aangaat met een persoon die behoort tot de doelgroep en waarvan is vastgesteld dat hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten, subsidie verstrekken voor:

- a. ondersteuning van de werkgever door een (werkgevers)coach met als doel dat de werkgever op termijn zelf de persoon ten behoeve van wie ondersteuning nodig is, kan begeleiden, of
- b. ondersteuning van de werknemer door een (job)coach.

4. De in het tweede en het derde lid bedoelde subsidie wordt alleen verstrekt indien:

- a. de door de werkgever gecontracteerde coach werkzaam is bij een door het UWV erkende jobcoachorganisatie, of anderszins erkend of gecertificeerd is en het college van oordeel is dat de betreffende coach beschikt over voldoende kwaliteiten om de noodzakelijke ondersteuning te bieden;
- b. de persoon ten behoeve van wie subsidie wordt gevraagd daarvan op de hoogte is en instemt met de persoonlijke ondersteuning.

5. De in het tweede lid bedoelde subsidie wordt voor maximaal 3 maanden verstrekt en bedraagt € 500,- per maand.

6. De duur en hoogte van de in het derde lid bedoelde subsidie is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte. De ondersteuningsbehoefte wordt vastgesteld tijdens een proefplaatsing van de persoon ten behoeve van wie subsidie wordt gevraagd bij de betreffende werkgever.

7. De in het derde lid bedoelde subsidie wordt verstrekt vanaf het moment van aanvang van het dienstverband voor de duur van:

- a. maximaal een half jaar met de mogelijkheid van verlenging op aanvraag tot maximaal 3 jaar, indien het een subsidie betreft als bedoeld in het derde lid aanhef en onder a;
- b. maximaal 1 jaar met de mogelijkheid van verlenging op aanvraag tot maximaal 3 jaar, indien het een subsidie verstrekt als bedoeld in het derde lid aanhef en onder b.

8. De hoogte van de in het derde lid bedoelde subsidie bedraagt maximaal € 6.000,- per jaar bij een arbeidsovereenkomst voor een jaar of langer en voor 24 uur per week of meer. Bij een arbeidsovereenkomst voor minder dan 24 uur per week of voor korter dan een jaar, wordt de maximale hoogte van de subsidie naar rato naar beneden vastgesteld.

9. Het college kan bij toepassing van het tweede en het derde lid voorschotten verstrekken.

Paragraaf 3.5. Overige voorzieningen

Artikel 13. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.

2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. zonder inzet van de scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
 - b. de scholing moet passen bij de capaciteiten van de persoon en
 - c. duidelijk arbeidsmarktrelevant zijn.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 14. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
 - a. de werkgever voor ten minste de duur van 6 maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
 - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
 - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
 - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis vergoedt:
 - a. maximaal het volledige loon van de werknemer minus de verstrekte loonkostensubsidie. Het is daarbij mogelijk om een eigen risicoperiode van maximaal 2 weken te hanteren, en
 - b. tot maximaal 25 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af bij een verzekeraar en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
4. Het college verstrekt de no-riskpolis tot en met 12 maanden na indienstreding van de werknemer bij de werkgever.

Artikel 15. Stimuleringsubsidies

1. Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder die hoort tot de doelgroep een subsidie verstrekken als bedoeld in artikel 31, lid 2 onder j om daarmee de uitstroom uit de uitkering te stimuleren.
2. Het college stelt nadere regels over de activiteiten die voor de subsidie in aanmerking komen, de hoogte van de subsidie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend.

Artikel 16. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als dit naar het oordeel van het college kan bijdragen aan de arbeidsinschakeling.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 16. Hardheidsclausule

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

Artikel 17. Vergoeding overige noodzakelijke kosten

Het college kan een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie voor zover daarvoor geen beroep op een voorliggende voorziening kan worden gedaan.

Artikel 18. Hardheidsclausule

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

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 19. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De re-integratieverordening gemeente Westervoort wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de re-integratieverordening gemeente Westervoort, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening gemeente Westervoort:

- a. voor de duur van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. voor de duur dat deze is toegekend, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening op basis van de nieuwe verordening wordt voortgezet.
 4. De re-integratieverordening gemeente Westervoort blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort

*Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad voornoemd d.d. 15 december 2014,
De griffier,
mevr. drs. D.E. van der Kamp
de voorzitter,
drs. A.J. van Hout*

Toelichting re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westervoort

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 hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

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

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
 - personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, 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 wet;
 - 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, personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

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

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Budgetplafond en deelnemersplafond

Mochten de uitgaven voor een voorziening groter zijn dan begroot, dan heeft het college op grond van artikel 2, tweede lid, de mogelijkheid om voor een voorziening een budgetplafond en een deelnemersplafond te bepalen.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt eenmaal per jaar een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het advies van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, derde lid van deze verordening.

Hoofdstuk 3: Voorzieningen

Paragraaf 3.1. Algemeen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De wet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen

van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

Beëindigingsgronden

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 3, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De wet 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.

Paragraaf 3.2. Werken met behoud van uitkering

De voorzieningen die behoren tot de paragraaf Werken met behoud van uitkering zijn te positioneren in een kwadrant. De positionering binnen het kwadrant gebeurt op basis van het gevraagde prestatieniveau en de intensiteit van de begeleiding. Het prestatieniveau is opgebouwd uit twee aspecten: de hoeveelheid werk die de uitkeringsgerechtigde in het kader van de activiteit levert en de complexiteit ervan. Onder begeleiding verstaan we de intensiteit van de supervisie en/of ondersteuning die op het werk wordt uitgeoefend alsmede de hoeveelheid hulp(middelen) die de uitkeringsgerechtigde nodig heeft om de werkactiviteiten uit te voeren.

Door deze 2 criteria tegen elkaar af te zetten in een assenstelsel ontstaan er 4 kwadranten.

		Hoog		
		KWADRANT I	KWADRANT II	
Begeleiding weinig		Instrumenten gericht op snelle uitstroom	Instrumenten waarbij ontwikkeling van beroepsvaardigheden centraal staat	Veel
		KWADRANT IV	KWADRANT III	
		Instrument niet direct gericht op re-integratie	Instrumenten waarbij ontwikkeling van basiswerknemersvaardigheden centraal staat	
		Prestatieniveau laag		

In kwadrant I bevinden zich de voorzieningen waarvoor een hoge prestatie wordt gevraagd en waarbij de begeleiding gering is (Proefplaatsing). Kwadrant II staat voor voorzieningen waarbij eveneens een behoorlijke prestatie wordt verwacht maar waarbij de begeleiding op aanzienlijk hogere schaal ligt (Werkervaringsplaats). In kwadrant III volgen de voorzieningen waar het gevraagde prestatieniveau veelal laag is en de begeleiding hoog (Werkervaringsplaats en Participatieplaats).

Op hoofdlijnen kan bij deze drie kwadranten worden gesteld dat hoe hoger het gevraagde prestatieniveau wordt en hoe lager de begeleidingsgraad die daarbij nodig is, hoe meer de voorziening overeenkomsten vertoont met een betaalde baan. Dan staat immers de prestatie centraal en niet de begeleiding. Hoe lager het prestatieniveau en hoe hoger de graad van begeleiding hoe meer beschermd de werkomgeving. Begeleiding en ontwikkeling staan dan centraal.

Kwadrant IV ten slotte wijkt af van de andere kwadranten, omdat de voorzieningen die daarin geplaatst kunnen worden, over het algemeen niet direct gericht zijn op re-integratie. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan vrijwilligerswerk of de tegenprestatie.

Welke voorziening ingezet wordt bij een persoon is afhankelijk van zijn of haar mogelijkheden.

Artikel 4. Proefplaatsing (kwadrant 1)

De proefplaatsing kan worden ingezet voorafgaand aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt. De proefplaatsing heeft tot doel om regulier werk te verwerven. Door de proefplaatsing krijgt de cliënt een langere inwerktijd en daarmee een evenwichtigere opbouw van de reguliere werkzaamheden.

Artikel 5. Werkervaringsplaats (kwadranten 2 en 3)

Een werkervaringsplaats 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.

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaatsen 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 werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte vergoeding 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 werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Personen die een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, kunnen nog niet direct deelnemen aan de arbeidsmarkt. Bij een korte afstand tot de arbeidsmarkt is deelname aan de arbeidsmarkt redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar. Bij een grote afstand tot de arbeidsmarkt is deelname aan de arbeidsmarkt binnen één jaar redelijkerwijs niet mogelijk. Het college maakt hierbij gebruik van de Participatieladder.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, 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 werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaringsplaats worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt aangeboden 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.

Artikel 6. Participatieplaats (kwadrant 3)

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 wet). 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 wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de wet). 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 wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

Opstellen trajectplan

In het vierde lid is bepaald dat in het voor de participatieplaats opgestelde trajectplan expliciet het doel van de participatieplaats wordt opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur.

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 wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Het college beoordeelt dit op basis van de bestaande wet- en regelgeving. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. 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.^[2] Er is gekozen voor een premie van telkens € 90,- per zes maanden. De hoogte van de premie is daarmee gelijk aan de activeringssubsidie voor personen die ontheven zijn van de arbeidsverplichting en vrijwilligerswerk verrichten en voor personen die naast hun re-integratietraject vrijwilligerswerk verrichten. Hiermee creëren we gelijkheid in premie tussen mensen die (nog) niet betaald kunnen werken en werkzaamheden verrichten op een participatieplaats en mensen die vrijwilligerswerk verrichten.

Paragraaf 3.3. Werken in dienstverband

Artikel 7. Korte Loonkostensubsidie (zonder loonwaardemeting)

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de wet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Compensatie

Het doel van de 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.^[3]

De in artikel 6 van deze verordening geregelde korte loonkostensubsidie omvat de loonkostensubsidie voor mensen die met behulp van een jobhuntingtraject bemiddeld zijn naar betaald werk.

Artikel 8 Loonkostensubsidie (met loonwaardemeting)

Gemeenten kunnen het nieuwe instrument loonkostensubsidie zo nodig onbeperkt (tot de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer) inzetten. De loonkostensubsidie overbrugt het verschil tussen de verdien capaciteit van de werknemer en het WML (Wettelijk Minimumloon) en bedraagt nooit meer dan 70% van het WML. Indien de werknemer meer dan het WML ontvangt, betaalt de werkgever het verschil tussen het WML en het (cao-)loon.

De loonwaarde wordt jaarlijks vastgesteld. Zo wordt de ontwikkeling van (de loonwaarde van) werknemers gemonitord. In het ideale geval groeien de werknemers door tot zij het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Er zullen echter altijd mensen zijn die het wettelijk minimumloon niet kunnen bereiken. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon, is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

Vaststellen doelgroep loonkostensubsidie

De in dit artikel bedoelde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking (artikel 10c en 10d van de Participatiewet). Om een selectie te maken van de doelgroep die in aanmerking komt voor het instrument loonkostensubsidie is een inschatting nodig van de potentiële loonwaarde. De klantmanager kan als hulpmiddel hiervoor een scan of vragenlijst gebruiken. Deze scan of vragenlijst moet nog ontwikkeld worden. Mocht de klantmanager op basis van de uitkomsten van de scan nog twijfels hebben, dan kan een arbeidsdiagnostisch onderzoek en/of een indicatieve loonwaardemeting uitgevoerd worden.

Nadat de intake en diagnose is afgerond en duidelijk is of de kandidaat in aanmerking komt voor een traject naar een werkplek met loonkostensubsidie, start het bemiddelingstraject. Er wordt zowel gebruik gemaakt van het regionale werkgeversservicepunt als de lokale werkgeversbenadering.

Wanneer een werkplek is gevonden, wordt de kandidaat in eerste instantie op een proefplaatsing geplaatst van 2 maanden met een mogelijkheid tot uitbreiding met 1 maand (in totaal maximaal 3 maanden proefplaatsing). Tijdens de proefperiode behoudt de kandidaat zijn bijstandsuitkering. Tijdens deze proefperiode wordt de objectieve loonwaarde op de werkplek bepaald. Ook is deze proefplaatsing bedoeld om de werkgever en de werknemer aan elkaar te laten wennen. Dat komt de duurzaamheid van de plaatsing ten goede.

Vaststellen loonwaarde

In samenwerking met de deelnemende gemeenten in de regio Arnhem is een model en werkwijze rondom loonkostensubsidie binnen de Participatiewet ontwikkeld (zie de notitie Loonkostensubsidie Participatiewet regio Arnhem). Naar aanleiding hiervan wordt een aanbesteding voorbereid die niet voor eind 2015 wordt verwacht. Zolang er nog geen door het Werkbedrijf en de Minister goedgekeurde loonwaardemethodiek is voor onze (arbeidsmarkt)regio gebeurt de loonwaardevaststelling middels een methodiek die voldoet aan de minimumeisen die in de Regeling loonkostensubsidie participatiewet zijn vastgelegd (derde lid). Een externe organisatie kan het college adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (vierde lid).

Artikel 9. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze voorziening slechts bedoeld is voor een specifieke cliëntgroep (cliënten met een meervoudige problematiek) en dat het tot doel heeft om deze cliënten een grotere kans te geven om aan het werk te komen. Werkgevers durven het vaak niet aan om hen in dienst te nemen. In de uitvoeringspraktijk is gebleken dat werkgevers een constructie met een detacheringsbaan eerder aandurven. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om de arbeidsvoorwaarden te versoberen. Bovendien is de inzet van het instrument tijdelijk. Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk. Voor het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.

Opstellen trajectplan

In het vierde lid is bepaald dat in het voor de detacheringsbaan opgestelde trajectplan expliciet het doel van de detacheringsbaan wordt opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en de duur.

Artikel 10. Voorziening beschut werk

In het rapport *Nieuw beschermd werk in regio Arnhem* heeft de regio vastgelegd hoe zij invulling wil geven aan het nieuw beschermd werk na invoering van de Participatiewet. Dit rapport is tot stand gekomen in samenwerking met tien andere gemeenten in regio Arnhem en partners uit het werkveld (waaronder het UWV, werkgevers uit de regio Arnhem, Presikhaaf Bedrijven en zorgaanbieders).

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 zomaar in dienst neemt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie

Ten behoeve van de voorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen selecteert voor de beoordeling die uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. In het rapport over de regionale invulling van nieuw beschermd werk wordt nader ingegaan op de wijze waarop de voorselectie wordt uitgevoerd.

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 wet). 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 (UWV) advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen kan het college adviseren 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 wet).

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.⁴

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 wet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de wet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. De gemeente kiest ervoor om mensen, eventueel via detachering, in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers te laten werken (zie het rapport *Nieuw beschermd werk in regio Arnhem*).

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). Namelijk:

- fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
- uitsplitsing van taken;
- aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding;
- werktempo of arbeidsduur.

Omvang beschut werk

Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk vaststelt. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk.

Paragraaf 3.4. Ondersteuning aan cliënten

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

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

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

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.^[4] In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning / Jobcoaching

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Persoonlijke ondersteuning gaat over het ondersteunen van mensen met een (arbeids)beperking bij het vinden en of behouden van betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt. Het vinden van werk (jobhunting) loopt namelijk via de accountmanagers van het Regionaal WerkgeversServicePunt en de RSD de Liemers en hoeft daarnaast niet nog eens geregeld te worden via een jobcoach.

De jobcoach begeleidt de werknemer op een baan. Hij helpt op de werkvloer met inwerken, maakt een persoonlijk begeleidings-/trainingsplan en is bereikbaar als er problemen of knelpunten ontstaan. In deze benadering staat de begeleiding van de werknemer centraal.

Zoals hierboven aangegeven kan een jobcoach echter ook de werkgever of een andere werknemer die leiding geeft aan de cliënt (mentor) helpen de coachingstaken over te nemen, zodat (uiteindelijk) de coaching intern wordt uitgevoerd. Dit noemen we dan ook de werkgeverscoaching. Landelijk zijn hier positieve ervaringen mee opgedaan.

Het heeft de voorkeur dat de werkgever zo snel mogelijk zelf in staat is om de werknemer goed te kunnen begeleiden. Hierop is de werkgeverscoaching bij voorkeur gericht. Waar dit niet mogelijk blijkt en een succesvolle en duurzame plaatsing in gevaar komt, wordt ingezet op het rechtstreeks begeleiden van de werknemer door de jobcoach zelf. In alle gevallen wordt er naar gestreefd dat de begeleiding tijdelijk is en gedurende het traject in intensiteit afneemt totdat de werknemer geen extra begeleiding meer nodig heeft.

Subsidieregeling

Het UWV kent subsidieregeling(en) met jobcoaching voor mensen met een structurele, functionele beperking. Zowel werkgevers als werknemers kunnen hier een beroep op doen. UWV heeft ook kwaliteitscriteria gesteld aan jobcoaches en jobcoachorganisaties en toetst hierop. Dit leidt tot een lijst van 'erkende' jobcoachorganisaties. Daarbinnen kan de werkgever en de werknemer een keuze maken voor een jobcoach(organisatie). UWV betaalt rechtstreeks de jobcoachorganisatie op basis van verantwoording en voortgangsverslagen waarbij werkgever en werknemer betrokken zijn.

Keuzevrijheid staat ook bij ons centraal. Derhalve is een subsidieregeling ontwikkeld, waarbij ook gebruik gemaakt wordt van de ervaring en de subsidieregeling van UWV. Het gaat om de volgende aanpak:

- De persoon die in aanmerking kan komen voor jobcoaching start bij de werkgever altijd via een proefplaatsing (werken met behoud van uitkering gedurende 2 maanden, uitloop is mogelijk tot maximaal 3 maanden). Tijdens deze proefplaatsing wordt een loonwaardemeting uitgevoerd en wordt de ondersteunings-/begeleidingsbehoefte in beeld gebracht. Op basis hiervan stelt de gemeente vast of betrokkene in aanmerking kan komen voor jobcoaching en de werkgever hiervoor subsidie kan aanvragen. De hoogte van de subsidie wordt afgeleid van de vastgestelde begeleidingsbehoefte (onderdeel van de loonwaardemeting) tijdens de proefplaatsing. Tijdens de proefplaatsing is deze begeleidingsbehoefte uiteraard nog niet bekend. Voorgesteld wordt om

- de jobcoachorganisatie een subsidie van € 500,- per maand te verstrekken gedurende de proefplaatsing (dus maximaal 2 of 3 maanden).
- Subsidie is alleen mogelijk bij personen, waarvan de gemeente vaststelt dat deze persoon zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de door de werkgever opgedragen taken te verrichten. Bij twijfel kan de gemeente een externe partij vragen om dit te beoordelen.
 - De persoon (of personen) voor wie subsidie wordt gevraagd verricht reguliere arbeid met een arbeidsovereenkomst.
 - De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de ondersteuningsbehoefte, zoals wordt vastgesteld tijdens de proefplaatsing. De subsidie bedraagt maximaal € 6.000,- op jaarbasis bij een arbeidsovereenkomst van tenminste 24 uur per week. Bij een dienstverband van minder dan 24 uur per week wordt de maximumvergoeding naar rato vastgesteld. Bij het bepalen van de hoogte van de subsidie wordt rekening gehouden met het aantal uren begeleiding per week en de (leer)doelen van het coachingstraject.
 - Indien de jobcoaching gericht is op het coachen van de werkgever wordt de subsidie voor maximaal een half jaar ingezet. Indien de jobcoaching gericht is op het coachen van de werknemer, dan wordt de subsidie voor maximaal 1 jaar toegekend. Subsidies worden op maat ingezet, waarbij verlenging van de periode mogelijk is tot maximaal 3 jaar (in lijn met de maximale subsidietermijn van UWV). In bijzondere gevallen kan hiervan nog worden afgeweken via de hardheidsclausule. Uitgangspunt is dat de begeleiding zo snel mogelijk wordt afgebouwd.
 - We maken gebruik van de kwaliteitscriteria (o.a. Blik op werk) en toetsing die UWV hanteert rondom het erkennen van jobcoachorganisaties. Dit betekent dat in beginsel alleen jobcoachorganisaties die erkend zijn door UWV in aanmerking kunnen komen voor onze subsidieregeling. We hanteren wel een hardheidsclausule, zodat afwijking van deze lijst mogelijk is. Zo kunnen we voorkomen dat kleine, recent gestarte jobcoachorganisaties per definitie geen kans krijgen.

Paragraaf 3.5. Overige voorzieningen

Artikel 13. Scholing

Startkwalificatie

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

Jongeren

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

Artikel 14. No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de wet). 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 wet).

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 duurt. Voor de inzet van de no-riskpolis is 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 wet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

Hoogte vergoeding

De no-riskpolis vergoedt:

- maximaal het volledige loon van de werknemer minus de verstrekte loonkostensubsidie. Het is daarbij mogelijk om een eigen risicoperiode van maximaal 2 weken te hanteren en

- tot maximaal 25 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Contract bij verzekeraar

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

Tot op heden is er in Nederland één verzekeraar die een no-risk polis, zoals bedoeld in artikel 7 van deze verordening, aanbiedt. De betreffende polis is tot stand gekomen na overleg tussen de verzekeraar en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). De verzekeraar buigt zich nog over de vraag óf en, zo ja, in welke vorm de no-risk polis vanaf 1 januari 2015 wordt aangeboden. Indien de verzekeraar besluit om de no-risk polis niet langer aan te bieden en zich ook geen andere partijen aandienen die een no-risk polis aanbieden, kan in de praktijk geen no-risk polis worden ingezet door de gemeente.

Duur no-riskpolis

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

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk

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. Stimuleringsubsidies

Als dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, kan het college aan een persoon van 27 jaar of ouder die behoort tot de doelgroep een subsidie verstrekken. Het college stelt nadere regels op over de activiteiten die voor een subsidie in aanmerking komen, de hoogte van de subsidie en voorwaarden waaronder deze wordt toegekend. Een dergelijke subsidie wordt niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend (artikel 31, lid 2 onder j van de Participatiewet).

Artikel 16. 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.^[5]

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.

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een 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.^[6]

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, maatwerk staat hierbij voorop.

Artikel 17 Vergoeding overige noodzakelijke kosten

Het komt incidenteel voor dat de belanghebbende extra kosten moet maken in het kader van arbeidsinschakeling. Dit artikel maakt het mogelijk dat het college noodzakelijke kosten die niet door een voorliggende voorziening worden afgedekt, aan de cliënt kunnen worden verstrekt.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Dit artikel spreekt voor zich.

Artikel 19. Intrekken oude 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 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 17, tweede 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 gemeente Westervoort. 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 gemeente Westervoort 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, derde 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 gemeente Westervoort 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 gemeente Westervoort van toepassing (*artikel 17, vierde lid, van deze verordening*).

[1] Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

[2] Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

[3] Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.

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

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

[6] CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.