



Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2015

De raad van de gemeente Oegstgeest;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 25 november 2014, zaak nr. Z-14-04228;
gelet op de artikelen 6, tweede lid en 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b,
vierde lid, van de Participatiewet;
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2015.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

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

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op de arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 3. Budgetplafonds

1. Het college kan een of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillendevoorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. De voorziening moet gericht zijn op de arbeidsinschakeling en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.
2. Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde en aanvullende, waaronder ondersteunende, voorzieningen.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;



- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 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.

Artikel 5. Sociale activering

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

Artikel 6. Detachering

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling, middels een detachingsconstructie.
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 de inlenende organisatie als tussen de werknemer en de inlenende organisatie.

Artikel 7. Scholing

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

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 een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en 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 brede doelgroep een voorselectie van personen waarvan aannemelijk is dat deze personen uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of deze personen inderdaad 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. Uitgangspunt is de instroom in beschut werk te stellen op maximaal 1 op 3 uitgestroomde WSW-medewerkers. In verband hiermee overlegt het



college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 10. 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 11. Persoonlijke ondersteuning

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

Artikel 12. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

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

Artikel 13. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV of opvolgende regelingen om de loonwaarde van een persoon vast te stellen. Deze is als bijlage bijgevoegd.
2. Het UWV kan het college adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.

Artikel 14. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
 - a. de werkgever voor tenminste de duur van 6 maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer, en;
 - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep, en
 - 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, en;
 - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon, en
 - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
4.
 - a. het college verstrekt de no-riskpolis overeenkomstig de duur van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd met een eigen risico voor de werkgever van maximaal twee weken.
 - b. De no-riskpolis kan eenmalig verlengd worden indien sprake is van een verlenging van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever. Dit voor de duur van de verlengingsperiode.

Artikel 15. Opstapsubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.



3. De opstapsubsidie 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.
4. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 16. Hardheidsclausule

1. In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffende, waarin deze niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing ervan leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 17. Overgangsrecht

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de re-integratie verordening WWB, IOAW, IOAZ 2012 gemeente Oegstgeest, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening 2010 gemeente Oegstgeest voor de duur:
 - a. van 6 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 tweede lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, in het individuele geval, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
3. De re-integratie verordening WWB, IOAW, IOAZ 2012 gemeente Oegstgeest blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 18. Inwerkingtredingen citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015 onder gelijktijdige intrekking van de re-integratie verordening WWB, IOAW, IOAZ 2012 gemeente Oegstgeest met inachtneming van artikel 17 van deze verordening.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 18 december 2014,

,voorzitter

,griffier



Bijlage 1 Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV (behorend bij artikel 13 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015)

Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV

Doelgroep

Werkzoekenden die door een lichamelijke, verstandelijke, psychische of sociaalpsychologische beperkingen worden belemmerd in hun werk. Voor deze groep komt de potentiële werkgever mogelijk in aanmerking voor loonkostensubsidie. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer niet in staat is het geldende wettelijk minimumloon te verdienen.

De loonwaardebepaling wordt vastgesteld en uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van het UWV, of vergelijkbare informatie uit een andere bron. Indien noodzakelijk kan het UWV arbeidsdeskundigen collega-arbidsdeskundigen en -artsen consulteren.

Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer. Het bestaat uit een aantal onderdelen:

- Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.
- Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functieanalyse (taken- en urenanalyse)
- Vaststellen van het loonniveau van deze collega als referentie/norm.
- Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.
- Verslaglegging, verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.

De Loonwaarde vaststelling door het UWV

UWV onderscheidt bij de loonwaarde vaststelling de volgende stappen:

1. Inventarisatie van de *feitelijke taakopbouw* in termen van de feitelijke uitoefening van de functie door de werknemer.
2. Het *vaststellen van de normfunctie* op basis van de feitelijke in de functie door de werknemer uitgeoefende taken.
3. Vaststellen bij de *normfunctie* behorende *loonwaarde* en waarden voor *Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken*.
4. Beschrijven hoe de medewerker in de praktijk in de functie op de werkplek functioneert, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtaak. Beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de functie uitoefening.
5. Het *vaststellen van de prestatie van de werknemer* per hoofdtaak afgezet tegen de normfunctie op basis van drie kernbegrippen Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid uitgedrukt in een % van de arbeidsprestatie op deze elementen in de normfunctie.
6. Het vaststellen van de werkelijke additionele kosten, waar aan de orde, uitgesplitst naar eenmalige en structurele kosten
7. Het integraal vertalen van de uitkomsten bij Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid naar een *totale arbeidsprestatiewaarde van de werknemer in een % ten opzichte van de normfunctie*.

De rekenformule luidt als volgt:

$\% \text{Tijdsbesteding werknemer in de taak} \times \% \text{Tempo} \times \% \text{Kwaliteit} \times \% \text{Inzetbaarheid}$.

taak	tijdsbesteding norm	tijdsbesteding werknemer	Arbeitsprestatie			Loonwaarde t.o.v. de gezonde soortgelijke
			tempo	kwaliteit	inzetbaarheid	
1	%	%	%	%	%	%
2	%	%	%	%	%	%
3	%	%	%	%	%	%
4	%	%	%	%	%	%
5	%	%	%	%	%	%
Totaal	100%					% (G)

UWV legt deze gegevens vast in een rapportage. Daarin wordt vermeld de onderzoeksactiviteiten, de resultaten van het onderzoek en het advies over de loonwaarde.



Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet 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);
- 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).

Loonkostensubsidie

Deze verordening geeft ook uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). 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. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet). De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60). Voor personen zonder arbeidsbeperking is wel een tijdelijke subsidie mogelijk.

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen.



Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het college ondersteunt bij de arbeidsinschakeling:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering en die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

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 regelen. 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 lid 4 is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Budgetplafond

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

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De verordening is een op gemeentelijk niveau vastgesteld algemeen verbindend voorschrift. Ten aanzien van de uitvoering van de in de verordening genoemde voorzieningen en andere voorzieningen kunnen door het college nadere regels worden gesteld.

De Participatiewet en deze verordening schrijven 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 of het opdoen van werkervaring. Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt. Ook flankerende voorzieningen zoals kinderopvang en aanvullende voorzieningen zoals voorbereiding op het ondernemerschap, medische keuring, of een training, zijn mogelijk.

Conform artikel 9 van de Participatiewet is belanghebbende verplicht gebruik te maken van de door het college aangeboden voorzieningen en mee te werken aan onderzoeken naar zijn mogelijkheden tot



arbeidsinschakeling en mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak.

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 4, derde 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 als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, 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 is verleend. 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 van de Participatiewet 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.

Artikel 5. 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.[2]

Doelgroep sociale activering Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 5 eerste lid).

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

Artikel 6. Detachering

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

Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. Op een aantal vlakken worden afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Zaken worden geregeld zoals de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de



begeleiding wordt vormgegeven. Ten tweede tussen de werknemer en de inlener. In een overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 7. Scholing

Scholing kan de kans op werk vergroten, in het bijzonder voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie. Onder startkwalificatie wordt verstaan een HAVO of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO), niveau twee.

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 8. Werkstage

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

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 door langdurige werkloosheid (artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

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

De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

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

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



Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

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

Stap 1: voorselectie

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren.[4] Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen selecteert voor de beoordeling waarvan aannemelijk is dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Ambtshalve kan worden vastgesteld 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 (UWV) 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.[5]

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.[6]

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, 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.[7]

Omvang beschut werk

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid). Uitgangspunt hierbij is de instroom in beschut werk te stellen op maximaal 1 op 3 uitgestroomde WSW-medewerkers.

Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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



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

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

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.[8] In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

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

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 11 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.[9] Het college kan in nadere beleidsregels vastleggen dat de ondersteuning beperkt is tot een bepaalde maximale duur.

Artikel 12. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Zie ook de algemene toelichting bij deze verordening.

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 de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een 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 Participatiewet is ook bepaald dat het aan 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). Dit ligt overigens anders voor de garantiebanen, het UWV bepaalt of iemand behoort tot de doelgroep van de garantiebaan.

In artikel 1, 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 Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

In het derde lid is geregeld dat voor de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie het college zich kan laten adviseren door het UWV. Het college kan bij onduidelijkheid personen die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, voordragen aan het UWV waarna het UWV adviseert. Het UWV neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 13. 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 op de werkplek dient vast te stellen. In het eerste lid van dit artikel is geregeld dat dit gebeurt met gebruikmaking van het loonwaarde bepalinginstrument van het UWV. Hiervoor is geen aanvraag vereist.

In de Participatiewet staat dat de methodiek van Loonwaardebepaling moet worden uitgewerkt in de verordening. In de verordening beschrijven we de methodiek van loonwaardebepaling en wie het uitvoert. Het college maakt hierbij gebruik van de 'werkwijze vaststelling loonwaarde UWV' om de loonwaarde van een persoon te bepalen. In de bijlage zijn de stappen beschreven om de loonwaarde vast te stellen. Deze werkwijze is afgestemd met het UWV en met de regio Holland Rijnland (notitie: 'Instrumenten Loonkostensubsidie onder de Participatiewet en de No Risk Polis') en voldoet aan de door het Rijk gestelde voorwaarden (zorgvuldig, geobjectiveerd en transparant).

In het tweede lid is geregeld dat het UWV het college kan adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Dit zal niet altijd nodig zijn omdat de methode ook kan worden uitgevoerd door een door het UWV gecertificeerde arbeidsdeskundige. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d 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 Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b 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 6 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.

Hoogte vergoeding

De no-riskpolis vergoedt:

- het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon;
- 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Contract met verzekeraar

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

Duur no-riskpolis



Het college vergoedt de no-riskpolis overeenkomstig de duur van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd. De mogelijkheid bestaat de no risk polis eenmalig te verlengen bij verlenging van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever.

Overname no-riskpolis

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. Opstapsubsidie

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

Tijdelijke 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.

De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 12 van deze verordening (en bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet). De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de wet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar geldt voor de hele doelgroep. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de wet).

Het gaat hier dus om een tijdelijke subsidie, die door het college nader uitgewerkt wordt in beleidsregels.

Geen verdringing

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

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

Artikel 16. Hardheidsclausule

Bevoegdheden die in de wet zelf bij de gemeenteraad zijn neergelegd, mogen niet gedelegeerd worden. Daarom is onderdeel a. slechts op een beperkt aantal terreinen mogelijk.

Artikel 17. 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 18 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 17 geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 6 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-integratie verordening WWB, IOAW, IOAZ 2012 gemeente Oegstgeest. 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 6 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de re-integratie verordening WWB, IOAW, IOAZ 2012 gemeente Oegstgeest worden dus behouden tot 6 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop



van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 17, tweede lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 6 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-integratie verordening WWB, IOAW, IOAZ 2012 gemeente Oegstgeest of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 6 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-integratie verordening WWB, IOAW, IOAZ 2012 gemeente Oegstgeest van toepassing (artikel 17, derde lid, van deze verordening).

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

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

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

[4] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.*

[5] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.*

[6] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.*

[7] *Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.*

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

[9] *Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.*