

## Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Hoogeveen 2015

De raad van de gemeente Hoogeveen;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders;  
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;  
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Hoogeveen 2015.

### 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. het college: het college van burgemeester en wethouders van Hoogeveen;
- e. de gemeenteraad: de gemeenteraad van Hoogeveen;
- f. de wet(ten): de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (loaw) en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz);
- g. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- h. belanghebbende: het lid van de doelgroep dat aanspraak maakt op ondersteuning of aan wie ondersteuning wordt aangeboden;
- i. 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;
- j. re-integratie-instrumenten: de instrumenten die het college ter beschikking heeft voor het bieden van ondersteuning als bedoeld in artikel 7 van de wet;
- k. traject: aaneenschakeling van re-integratie-instrumenten;
- l. voorzieningen: regelingen c.q. maatregelen ter ondersteuning van de re-integratie-instrumenten;
- m. algemeen geaccepteerde arbeid: alle maatschappelijk aanvaardbare arbeid. De werkzaamheden die niet algemeen geaccepteerd zijn of ingaan tegen de integriteit van de persoon zijn uitgesloten;
- n. Wet SUWI: Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen;
- o. UUV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen;
- p. uitkeringsgerechtigde: degene(n) die een periodieke uitkering voor levensonderhoud ontvangt op grond van de wet. Met degene die een uitkering ontvangt wordt gelijk gesteld degene die een uitkering ontvangt op grond van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (loaw) of op grond van de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; (loaz);
- q. werknemer: lid van de doelgroep dat een dienstverband heeft met een werkgever;
- r. werkgever: contractuele wederpartij van de werknemer waarmee een arbeidsovereenkomst is afgesloten.

#### Artikel 2. Opdracht aan het college

1. Het college is verantwoordelijk voor het ondersteunen van uitkeringsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (nuggers) en personen met een uitkering in het kader van de Algemene Nabestaandenwet (Anw-ers) bij het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid en, voor zover nodig, het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod van re-integratie-instrumenten. Het college houdt daarbij rekening met de aard en omvang van door het college te bepalen doelgroepen en de instrumenten die het meest geschikt zijn voor de leden van die doelgroepen.
3. Het college kan bij het bepalen van het aanbod aan re-integratie-instrumenten prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
4. Het college bevordert de beschikbaarheid van voorzieningen voor de opvang van kinderen jonger dan 12 jaar voor leden van de doelgroep, voor zover die opvang nodig is voor het volgen van een traject of voor deelname aan een re-integratie-instrument, of voor het bereiken van het doel van een traject of een re-integratie-instrument.
5. Het college kan waar nodig beleidsregels vaststellen voor de uitvoering van deze verordening.

## Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

### Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 15, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 10, 11 en 13, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. 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.
4. Personen met een inkomen dat hoger is dan bijstandsnormen zoals bepaald in de wet of een vermogen hoger dan de vermogensgrenzen zoals bepaald in de wet kunnen geen aanspraak maken op ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

## Hoofdstuk 3 Doel en ondersteuning

### Artikel 4. Doel

Het college streeft actief naar deelname aan het arbeidsproces c.q. maatschappelijk proces van de doelgroep, zoals die is gedefinieerd in artikel 7 eerste lid onder a van de wet.

### Artikel 5. Vorm van ondersteuning

1. Ondersteuning kan worden geboden door het aanbieden van een traject, waarbij zonnodig re-integratie-instrumenten kunnen worden ingezet, of door het bieden van praktische hulp, advies of door verwijzing naar andere instanties.
2. Bij de inzet van re-integratie-instrumenten wordt gekozen voor dat instrument dat beschikbaar is en dat adequaat en toereikend is voor het doel dat beoogd wordt.
3. Re-integratie-instrumenten die gericht zijn op arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

### Artikel 6. Verplichtingen

1. De belanghebbende die door het college een re-integratie-instrument en/of een hierop afgestemde voorziening wordt aangeboden is verplicht hiervan gebruik te maken. De belanghebbende die deelneemt aan een traject is gehouden aan de verplichtingen die gelden op grond van de wet, de Wet SUWI, deze verordening alsmede aan de nader op te leggen verplichtingen die het college aan het aangeboden traject en/of voorziening heeft verbonden, waaronder in ieder geval:
  - a. het verstrekken van de inlichtingen aan het college die nodig zijn voor het bepalen van een geschikt traject, geschikt re-integratie-instrument en/of een geschikte voorziening;
  - b. het verlenen van medewerking aan een onderzoek als bedoeld in artikel 9 van deze verordening;
  - c. het naar vermogen uitvoering geven aan de verschillende onderdelen van het traject;
  - d. na te laten hetgeen de realisatie van het doel van het traject of van de re-integratie-instrumenten belemmert.
2. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een traject en/of voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, dan kan het college de uitkering verlagen, conform hetgeen hierover is bepaald in de Afstemmingsverordening.
3. Indien de belanghebbende, niet zijnde een uitkeringsgerechtigde, die gebruik maakt van een traject en/of een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, kan het college de kosten van het traject en/of de voorziening dan wel de verstrekte subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen op grond van het Burgerlijk Wetboek Boek 6 artikel 203.

## Hoofdstuk 4. Voorzieningen voor de doelgroep

### Artikel 7. 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.  
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 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 8. Zoekperiode**

1. Het college kan uitkeringsgerechtigden die jonger zijn dan 27 jaar bij de aanvraag van een uitkering ingevolge de wet verplichten om gedurende een periode van vier weken actief op zoek te gaan naar werk.
2. Tijdens de zoekperiode kan het gebruik maken van kortdurende instrumenten om de kans op een snelle uitstroom uit de uitkering te bevorderen, verplicht worden gesteld.

#### **Artikel 9. Onderzoek**

Het college kan, voordat besloten wordt tot een traject of tot de inzet van re-integratie-instrumenten, een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheden van de belanghebbende en naar de geschiktheid voor hem van de re-integratie-instrumenten of andere vormen van begeleiding.

#### **Artikel 10. 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.
3. Werkzaamheden in het kader van sociale activering worden alleen verricht bij organisaties zonder winstoogmerk.
4. Het college kan gedurende maximaal zes maanden de in het eerste lid bedoelde activiteiten verplichtend aanbieden aan de belanghebbende.

#### **Artikel 11. 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 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 werkstage, en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

#### **Artikel 12. Scholing/training**

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. de scholing moet een reëel perspectief bieden op betaald werk;
  - b. de scholing duurt niet langer dan strikt noodzakelijk is om de doelstelling te bereiken;
  - c. de scholing mag niet langer duren dan 2 jaren.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

### **Artikel 13. 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 stelt jaarlijks de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet vast. De premie wordt uitbetaald per zes maanden, mits in de voorafgaande periode van zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### **Artikel 14. Proefplaatsing**

Het college kan een werkzoekende op proef gedurende maximaal 4 weken plaatsen bij een werkgever. Een dergelijke plaatsing kan alleen aan de orde zijn wanneer de werkgever serieus overweegt om de werkzoekende in dienst te nemen maar nog enige twijfels heeft.

Gedurende een proefplaatsing hoeft de werkgever nog geen loon uit te betalen en houdt de werkzoekende het recht op een bijstandsuitkering.

Een proefplaatsing mag niet worden verlengd.

### **Artikel 15. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Wet, 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. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

### **Artikel 16. 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 17. 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 18. No-riskpolis**

1. Het college kan werkgevers de kosten van een no-riskpolis vergoeden als:
  - a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
  - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
  - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
  - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
  - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. Voor vergoeding komt uitsluitend in aanmerking een no-riskpolis die ten hoogste vergoedt:
  - a. het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon, en
  - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Het college vergoedt de no-riskpolis tot en met 12 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

#### **Artikel 19. Loonkostensubsidie arbeidsbeperkten**

Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een werkzoekende waarvan is vastgesteld dat deze bij een volledige betrekking niet in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen (doelgroep arbeidsbeperkten).

#### **Artikel 20. Compensatie loonkosten.**

Wanneer een werkgever een werkzoekende die onder de verantwoordelijkheid van de gemeente valt in dienst neemt en deze werkzoekende een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, kan een compensatie worden verleend in de loonkosten:

1. De werknemer is nog niet in staat om het wettelijk minimumloon te verdienen;
2. De compensatie bedraagt ten hoogste het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de verdien capaciteit van de werknemer;
3. De compensatie wordt ten hoogste voor de duur van 24 maanden verstrekt; na uiterlijk de 12e maand wordt de verdien capaciteit van de werknemer opnieuw vastgesteld;
4. De compensatie wordt niet verstrekt bij een arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden.

#### **Artikel 21. Tegenprestatie**

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
  - a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
  - b. niet zijn bedoeld als re-integratieinstrument;
  - c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht; en
  - d. niet leiden tot verdringing.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 6 maanden, voor een minimaal aantal van 8 uur per week.
3. Vrijgesteld van de plicht tot tegenprestatie is:
  - a. de belanghebbende die op het moment van aanvraag voor een uitkering voor ten minste acht uur per week vrijwilligerswerk verricht, waarvoor toestemming is verkregen van het college;
  - b. de belanghebbende die deelneemt aan activiteiten ingevolge artikelen 10 tot en met 20
  - c. de belanghebbende die zorgtaken verricht als mantelzorger voor ten minste acht uur per week. De uren kunnen op basis van individuele omstandigheden lager vastgesteld worden.;
  - d. alleenstaande ouders die vrijstelling van de arbeidsplicht hebben in verband met de zorg voor (een) kind(eren) in de leeftijd tot 5 jaar;
  - e. de belanghebbende die duurzaam volledig arbeidsongeschikt is.
4. Het college bepaalt op welke wijze dient te worden aangetoond dat sprake is van een vrijstellingsgrond als bedoeld in het voorgaande lid.

#### **Artikel 22. Overige voorzieningen**

1. Het college kan, naast of in plaats van de voorzieningen zoals genoemd in de artikelen 10 tot en met 20, andere voorzieningen inzetten indien die noodzakelijk zijn voor de bevordering van de arbeidsinschakeling of de re-integratie van (niet)-uitkeringsgerechtigden.
2. Het college kan, gelijktijdig met de in het vorige lid genoemde voorzieningen, flankerende instrumenten aanbieden waardoor in de persoon gelegen belemmeringen, die re-integratie in de weg staan, verminderd of opgeheven worden.

#### **Artikel 23. Hardheidsclausule**

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

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 24. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

1. De Verordening re-integratie en participatie 2012 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening re-integratie en participatie 2012, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening re-integratie en participatie 2012 voor de duur:

1. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
  2. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het eerste lid, onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
  4. De Verordening re-integratie en participatie 2012 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

#### **Artikel 25. Inwerkingtreding en citeertitel**

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

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van [datum].

De griffier, De voorzitter,  
J.P. WIND, K.B. LOOHUIS

#### **Toelichting**

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

##### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder toegelicht.

##### **Artikel 1. Begrippen**

Begrippen die al zijn omschreven in de Wet, 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 onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdeel b, van de WIA en artikel 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 van de Wet 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, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

#### *Korte afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 3 van deze verordening.

#### *Grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 3 van deze verordening.

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

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Wet 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.

#### *Grote afstand tot arbeidsmarkt*

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 10 (sociale activering), 11 (werkstages) en 13 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

#### *Overige voorzieningen*

Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing/training (artikel 12), proefplaatsing (artikel 14), beschut werk (artikel 15), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 16), persoonlijke ondersteuning (artikel 17), no-riskpolis (artikel 18), loonkostensubsidie (artikel 19), Compensatie loonkosten (artikel 20).

#### *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 3, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

### **Artikel 7. 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

#### *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 7, 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 Wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden 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 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.

#### **Artikel 8. Zoekperiode**

De zoekperiode is tot in de Tweede Kamer een onderwerp van discussie. Vooral nog wordt vastgehouden aan de leeftijdsgrens van 27 jaar. Het is daardoor (nog) niet toegestaan om ook aanvragers van 27 jaar en ouder een zoektermijn op te leggen. De duur van de zoektermijn is wettelijk gemaximeerd op 4 weken.

#### **Artikel 10. Sociale activering**

Volgens de Wet 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] Met 'externe begeleiding' is bedoeld begeleiding die speciaal voor deze persoon tegen betaling van buiten de organisatie wordt aangetrokken. Tegen betaling van buiten de organisatie aangetrokken begeleiding die ten goede komt van meerdere (al dan niet betaalde) medewerkers van de organisatie, wordt in dit verband niet bedoeld.

Doelgroep sociale activering Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Wet 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.

Het vierde lid is bedoeld om een cumulatie van sociale activering en tegenprestatie te voorkomen. Naar aard en inhoud zijn de verschillen tussen beide zeer gering. In tegenstelling tot de tegenprestatie is sociale activering echter niet wettelijk beperkt tot 6 maanden.

#### **Artikel 11. 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 van 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 in ieder geval 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.



De genoemde voorbeelden van tijdsduur zijn indicatief. Het is niet uitgesloten dat in individuele gevallen al eerder een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt wordt vastgesteld.

#### 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 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 college stelt nadere regels m.b.t. verdringing.

### Artikel 12. Scholing/training

Scholing is alleen zinvol als de werkzoekende de vermogens heeft en in de omstandigheid verkeert om de scholing met goed gevolg te voltooien.

Een belangrijke reden om scholing aan te bieden is het ontbreken van een startkwalificatie bij de werkzoekende. Vaker echter zal scholing betrekking hebben op het wegnemen van een essentieel kennistekort dat de werkzoekende belemmert bij het vinden van betaalde arbeid.

Training is vooral bedoeld om de werkzoekende bepaalde vaardigheden bij te brengen dan wel die vaardigheden verder te ontwikkelen.

In de nu volgende tekst kan voor 'scholing' ook worden gelezen 'training'.

#### 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 Wet).

#### Voorwaarden voor de scholing.

Deze bepalingen zijn opgenomen om 'hobbyscholing' uit te sluiten; de wens van de persoon is weliswaar van belang maar niet per definitie doorslaggevend. Het is aan het college om te oordelen of een scholing voor deze persoon doeltreffend kan zijn om betaald werk te vinden.

Om onredelijke lange scholingsperioden te vermijden (en daarmee een onnodig lang gebruik moeten maken van een uitkering) is de duur van de scholing gemaximeerd. Een scholing kan dus nooit langer dan twee jaar duren maar wel korter indien dat mogelijk is.

#### Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Wet.

### Artikel 13. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Wet[en artikel 13, eerste lid, van deze verordening]). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

#### Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de 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).

#### *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. 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.[4]

#### **Artikel 14. Proefplaatsing**

Feitelijk is een proefplaatsing geen *re-integratie*instrument maar een *bemiddelings*instrument. Het wordt alleen ingezet om de werkgever over diens laatste weifeling om de werkzoekende aan te nemen, heen te helpen. De regel dat een proefplaatsing niet mag worden verlengd is bedoeld om oneigenlijk gebruik van dit instrument onmogelijk te maken. Het is aan het eind van de periode voor de werkgever een kwestie van *ja* of *nee*. Een aaneenschakeling van meerdere proefplaatsingen van verschillende werkzoekenden voor (nagenoeg) dezelfde functie bij dezelfde werkgever is evenmin toegestaan.

#### **Artikel 15. 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.[5] Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken. Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de 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 advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

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

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de 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.[6]

##### *Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'*

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de 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. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.[7]

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

werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.[8]

#### *Omvang beschut werk*

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

#### **Artikel 16. 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 van de wet en volgt uit artikel 10f van de wet.

Artikel 10f van de wet 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 wet. 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.[9]In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Wet 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 Wet 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 Wet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Wet.

#### **Artikel 17. Persoonlijke ondersteuning**

In artikel 17 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.[10]

#### **Artikel 18. No-riskpolis**

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Wet). Het college kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden (eerste lid). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de 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, wordt gevrijwaard van loondoorbetaling gedurende de ziekteperiode.

#### *Voorwaarden*

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-risk polis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal zes maanden duren.

Voorts is voor inzet van de no-risk polis vereist dat de werknemer 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*

Het college kan de kosten van de no-riskpolis vergoeden voor werkgevers. Niet elke verzekering komt voor vergoeding in aanmerking. Hiervoor zijn regels gesteld in het tweede lid. Voor vergoeding komt uitsluitend een no-riskpolis in aanmerking die ten hoogste vergoedt:

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

Het college zal voor toekenning van de vergoeding moeten toetsen of de door de werkgever gekozen verzekering voldoet aan deze voorwaarden.

#### *Werkgever sluit verzekering af*

De werkgever moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De werkgever treedt op als verzekeringsnemer. Het college vergoedt uitsluitend de kosten van de no-riskpolis.

#### *Duur vergoeding no-riskpolis*

Het college vergoedt de no-riskpolis tot 12 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever (derde lid).

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

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

### **Artikel 19. Loonkostensubsidie**

Deze subsidie is exclusief bedoeld om de plaatsing van mensen uit de doelgroep arbeidsbeperkten te bevorderen. In de wet is geregeld dat de hoogte van de subsidie niet meer mag zijn dan het verschil tussen het wml en het bedrag dat de geplaatste werknemer geacht wordt te kunnen verdienen (de verdien capaciteit). De verdien capaciteit wordt objectief vastgesteld d.m.v. een in de arbeidsmarktregio afgesproken methode.

### **Artikel 20. Compensatie loonkosten**

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 deze voorziening is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon tenminste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostencompensatie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.[11] In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

De in artikel 20 van deze verordening geregelde compensatie loonkosten is nadrukkelijk iets anders dan de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Wet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Wet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 20 opgenomen *compensatie loonkosten* is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de 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).

### **Artikel 21. Tegenprestatie**

De grondgedachte bij tegenprestatie is tweeledig. Het is redelijk om van iemand die een uitkering ontvangt en die tot een arbeidsprestatie in staat is, te vragen zijn of haar capaciteiten ten behoeve van de gemeenschap in te zetten. Daarnaast is het voor de werkzoekende van belang om 'gevoel met werken' te houden. De wet geeft de gemeente de mogelijkheid om de werkzoekende naar redelijkheid een tegenprestatie verplichtend op te leggen. De duur van de verplichting mag echter niet meer dan zes maanden bedragen. Deze zes maanden hoeven niet beslist aaneensluitend te zijn. De wet sluit overigens niet uit dat de werkzoekende op vrijwillige basis de in eerste instantie verplichtend opgelegde activiteit voortzet. De verplichte activiteiten moeten bij de persoon passen.

### **Artikel 24. Intrekken oude verordeningen overgangsrecht**

In artikel 24 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude Verordening re-integratie en participatie 2012, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan

de situatie waarin de oude Verordening re-integratie en participatie 2012 voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude Verordening re-integratie en participatie 2012 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 7, tweede lid, onderdeel b, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 24, 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 Verordening re-integratie en participatie 2012. 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 Verordening re-integratie en participatie 2012 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 24, 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 Verordening re-integratie en participatie 2012 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 Verordening re-integratie en participatie 2012 van toepassing (artikel 24, vierde lid).

[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 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

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

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

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

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

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

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

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