



Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Schiedam 2015

De raad van de gemeente Schiedam;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 11 november 2014;

gelet op de artikelen 149 en 156 van de Gemeentewet en 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 volgende:

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Schiedam 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, artikel 34, eerste lid, onder a, van de IOAW en artikel 34, eerste lid, onder a, van de IOAZ; |
| - grote afstand tot de arbeidsmarkt: | deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar; |
| - IOAW | Wet inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers; |
| - IOAZ | Wet inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen; |
| - geringe afstand tot de arbeidsmarkt: | deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar; |
| - mantelzorg | hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep; |
| - wet: | Participatiewet. |

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

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, voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college houdt bij het aanbieden van 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 noodzaak van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college is bevoegd om, binnen de door de raad gestelde financiële kaders, voor alle in deze verordening opgenomen voorzieningen vooraf per voorziening per kalenderjaar een maximum vast te stellen voor het aantal te verstrekken voorzieningen en/of een maximumbedrag dat beschikbaar is voor de verstrekking van die voorzieningen. Als de benutting van de voorzieningen daar aanleiding voor geeft, is het college bevoegd om financiële middelen over te hevelen naar andere voorzieningen.
4. Het college zendt tenminste eenmaal per twee jaar een verslag over de doeltreffendheid van het beleid aan de gemeenteraad. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college is bevoegd om ook andere dan de in deze verordening genoemde voorzieningen aan te bieden.



2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2^o, 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 4. 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 grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring en/of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De duur van een werkstage is in beginsel maximaal zes maanden. Op grond van individuele omstandigheden kan het college deze duur verlengen met maximaal zes maanden.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep en een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
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. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep en een geringe afstand tot de arbeidsmarkt heeft naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college kan een organisatie aanwijzen die namens of in opdracht van het college de werkgeverstaken voor detacheringsbanen uitvoert.
3. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een inlener, die daarvoor in beginsel een inleenvergoeding verschuldigd is. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst zowel tussen de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
4. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject moet gericht zijn op de kortste weg naar werk. In de beschikking worden individueel te bepalen nadere voorschriften opgenomen.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand en met een grote afstand tot de arbeidsmarkt onbeloofde additionele werkzaamheden laten verrichten overeenkomstig artikel 10a van de wet gedurende maximaal twee jaar.
2. De te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 150,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

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 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:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,
 - b. uitsplitsing van taken,
 - c. aanpassing van de wijze van werkbegeleiding,
 - d. aanpassing van het werktempo of
 - e. aanpassing van de 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 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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning/jobcoaching

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. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
 - a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
 - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
 - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
 - d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot 115% van het minimumloon en
 - b. 15% van het minimumloon voor extra werkgeverslasten.



3. Het college verstrekt de no-riskpolis voor een periode van maximaal 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Artikel 13. Loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een werknemer die voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst tot de doelgroep behoort.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
3. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 14. Proefplaatsing

1. Het college kan een proefplaatsing toestaan ten aanzien van personen die tot de doelgroep behoren op grond van artikel 7, eerste lid, onder a, 1°, 5° en 6°, van de wet. Tijdens een proefplaatsing verricht de werknemer arbeid met behoud van uitkering.
2. Een proefplaatsing kan worden toegestaan bij een dienstverband van tenminste zes maanden.
3. De duur van een proefplaatsing wordt schriftelijk vastgelegd en is ten hoogste drie maanden.
4. Een proefplaatsing is gericht op het in de arbeidssituatie ontwikkelen van vaardigheden die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden binnen het dienstverband.
5. Tijdens een proefplaatsing is artikel 661 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 15. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Schiedam 2012 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende re-integratievoorziening op grond van de Re-integratieverordening Schiedam 2012, die vervalt op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Schiedam 2012:
 - a. voor de duur van 12 maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. voor de duur dat de voorziening is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in 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 Re-integratieverordening Schiedam 2012 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde lid.

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel

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

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 16 december 2014.

*de griffier,
J. Gordijn
de voorzitter,
C.H.J. Lamers*

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Schiedam 2015

Algemene toelichting

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 voor het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Re-integratie is immers 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. Het college heeft de bevoegdheid om, als maatwerk in het individuele geval dit vereist, andere voorzieningen aan te bieden dan in de verordening benoemd zijn of voorzieningen aan te bieden aan personen die -nog- niet tot de doelgroep behoren.

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

Artikelgewijs

Alleen de bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Mantelzorg

De omschrijving van het begrip mantelzorg is ontleend aan de Wet Maatschappelijke Ondersteuning 2015.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering *Beleidsplan*

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet regelt 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 daaraan uitvoering gegeven.

Met de keuze om een globale verordening vast te stellen is er een zekere ruimte aan het college gelaten. In het beleidsplan legt het college -ook in hoofdlijnen- vast hoe met die ruimte wordt omgegaan en over de het gevoerde beleid brengt het college verslag uit aan de raad.

Verstrekkings-/subsidieplafond

De vaststelling van de voor re-integratievoorzieningen beschikbare budgetten is vanzelfsprekend voorbehouden aan de raad, maar het is wenselijk dat het college binnen de budgettaire kaders van de begroting instrumenten heeft om de hoeveelheid voorzieningen en de daarmee gemoeide uitgaven in de greep te houden. In lid 3 is daarom een bevoegdheid voor het college opgenomen om een maximum te stellen aan het aantal voorzieningen en/of het met de voorzieningen gemoeide bedrag. Als het vastgestelde maximum bereikt is, is dat op zichzelf voldoende grond om geen voorziening meer aan te bieden en een verzoek van een cliënt af te wijzen.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Maatwerk

Lid 1 maakt duidelijk dat de verordening geen limitatieve opsomming van voorzieningen bevat. Als maatwerk nodig is, kan dat ook leiden tot een voorziening die niet in de verordening vermeld is.

De wet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet/kan 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.

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 op grond van de wet worden teruggevorderd.[1] Als terugvordering, ook rekening houdend met de kosten daarvan, wenselijk geacht wordt, dient dat te gebeuren op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Werkstage

Doelgroep aanbieden werkstage Voor het aanbieden van een werkstage is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. 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. Ook als naar de letter voldaan wordt aan de criteria moet een trajectaanbieding 'passend' zijn. Re-integratie is maatwerk.

Doel van de werkstage

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

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Artikel 5. 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, van de wet). 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]

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.

In de doelstelling van sociale activering ligt ook het onderscheid t.o.v. de tegenprestatie. De tegenprestatie is uitdrukkelijk niet gericht op re-integratie.

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 wet om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.[3]

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied is het opnemen van een vaste minimum en maximum duur niet wenselijk.

Artikel 6. Detacheringsbaan

De wet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkzaamheden te verrichten en zo vaardigheden en ervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een (formele) werkgever en vervolgens wordt gedetacheerd bij een andere organisatie.

Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt:

- In de overeenkomst tussen het inlenende bedrijf en de werkgever worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven.
- In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 7. Scholing

Startkwalificatie

Het hebben van voldoende opleiding om de arbeidsmarkt op te gaan wordt meestal aangeduid met de term startkwalificatie. Daaronder wordt verstaan een HAVO- of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie. *Jongeren* Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet). Dit is voor de volledigheid ook opgenomen in het derde lid.

Scholing in combinatie met participatieplaats Wanneer een persoon die in aanmerking komt voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, is het college verplicht aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet gericht zijn op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de betreffende persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de wet. Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 8. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grote 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 het eerste lid van artikel 8 van deze verordening).

Additionele werkzaamheden

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

premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moeten bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.[4] Er is gekozen voor een premie van telkens € 150,= per zes maanden.

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 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 geringe 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 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 werk is in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in de 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 binnen de arbeidsmarktregio om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen. Omdat deze bevoegdheid een bredere afweging vereist dan een louter budgettaire, is de bevoegdheid in het vierde lid opgenomen als species van de bepaling in artikel 2, vierde lid.

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 is voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 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.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning/jobcoaching

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning uitgewerkt. Het gaat daarbij 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 werkzaam kan zijn.[10]

Artikel 12. No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de wet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b 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, een vergoeding krijgt voor de wettelijk verplichte doorbetaling van loon.

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 tot arbeidsovereenkomsten die minimaal een half jaar duren.

Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep en een structurele functionele of andere beperking heeft of dat de werkgever ten behoeve van hem een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

Hoogte vergoeding

De hoogte van de vergoeding uit de no-riskpolis komt voort uit arbeidsmarktregionale afspraken. Dit voorkomt onder andere dat er concurrentie tussen gemeenten ontstaat.

De begrenzing tot 115%, respectievelijk 15% van het minimumloon is conform de op de markt beschikbare polis van Achmea, maar dit betekent niet automatisch dat de polis bij Achmea zal worden ondergebracht.

Contract met verzekeraar

De verordening laat het aan het college over waar de no-riskpolis wordt ondergebracht. De gemeente treedt op als verzekeringnemer. De werkgever is de begunstigde.

Wel zal de keuze in arbeidsmarktregionaal verband gemaakt worden.

Duur no-riskpolis

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

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 13. Loonkostensubsidie

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

Compensatie Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle productief kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit of de extra inzet voor instructie en begeleiding te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.[11]

De in artikel 13 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van 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 13 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking.

Artikel 14. Proefplaatsing

Een proefplaatsing is de mogelijkheid om een werknemer met behoud van uitkering te laten werken. De proefplaatsing kan ingezet worden als er sprake is van een dienstverband van minimaal 6 maanden. Voorwaarde is dat tijdens de periode van proefplaatsing ontwikkeling van vaardigheden plaats vindt door training-on-the-job. De mogelijkheid om maximaal 3 maanden werk met behoud van uitkering aan te bieden is landelijk bepaald.

De duur van de proefplaatsing dient per geval vastgesteld te worden. Hierbij moet de duur van de uiteindelijke arbeidsovereenkomst in overweging genomen worden met oog voor het voorkomen van verdringing. Geharmoniseerd voorstel is standaard twee maanden werken met behoud van uitkering, met – beargumenteerd - de optie tot uitloop naar drie maanden.

Artikel 15. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 15 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 15, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van een jaar of - als dit eerder is - voor de duur dat de voorziening is verstrekt. Dit uiteraard voor zover en zolang wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude verordening. 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 een jaar begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Na afloop van de overgangperiode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 15, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Inburgeringsvoorzieningen

In de gemeente Schiedam zijn de regels rond re-integratievoorzieningen gecombineerd met regels rond inburgeringsvoorzieningen opgenomen in een Participatieverordening. Deze verordening blijft in stand voor zover die betrekking heeft op inburgering.

[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.*