

PARTICIPATIEVERORDENING GEMEENTE HEERENVEEN 2015

De raad van de gemeente Heerenveen;

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

gelet op artikel 108, tweede lid jo. artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet,

gelet op artikel 6, tweede lid van de Participatiewet,

gelet op artikel 8a, eerste lid, onderdelen a, c, d en e van de Participatiewet,

BESLUIT:

Vast te stellen de

Participatieverordening gemeente Heerenveen 2015

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. college: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen;
 - b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, met uitzondering van personen als bedoeld in artikel 7, derde lid van deze wet;
 - c. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet;
 - d. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - e. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - f. Persoon of personen: persoon die tot de doelgroep van deze verordening behoort;
 - g. loonwaarde: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet;
 - h. nugger: niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, die niet of minder dan 12 uren per week werkt en meer dan 12 uren per week wil werken;
 - i. ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, inclusief het bepalen en aanbieden van door het college noodzakelijk geachte voorzieningen;
 - j. participatie: alle activiteiten waaraan de klant in de samenleving deelneemt, onderverdeeld in arbeid, onderwijs en maatschappelijke participatie;
 - k. pva: plan van aanpak als bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet.
2. Alle niet nader omschreven begrippen die in deze verordening worden gebruikt zoals zij zijn gedefinieerd in de Algemene wet bestuursrecht, de Participatiewet of overige in deze verordening aangehaalde wetten.

HOOFDSTUK 2. OPDRACHT COLLEGE

Artikel 2. Opdracht college

1. Het college biedt aan personen ondersteuning bij participatie voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
2. Het college maakt een afweging van de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een klant, teneinde de ondersteuning van personen zodanig vorm te kunnen geven dat de beoogde mate van participatie zo doelmatig mogelijk wordt gerealiseerd.
3. Bij de toepassing van het tweede lid besteedt het college in ieder geval aandacht aan de afstand tot de arbeidsmarkt en de wijze waarop rekening wordt gehouden met de zorgtaken, waaronder begrepen de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar en het noodzakelijkerwijs verrichten van mantelzorg.
4. Het college kan, bij het bepalen van de wijze waarop de ondersteuning wordt vormgegeven prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.

5. In geval van een niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) kan het college bij de inzet van ondersteuning:
 - a. een eigen bijdrage instellen; en/of
 - b. nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd; en/of
 - c. zowel een eigen bijdrage instellen als nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd.

HOOFDSTUK 3. PARTICIPATIE ALGEMEEN

Artikel 3. Ondersteuning van personen

1. Het college doet een persoon een aanbod voor ondersteuning bij participatie dat in overeenstemming is met de bepalingen van deze verordening en de op deze verordening gebaseerde beleidsregels.
2. De elementen waaruit de ondersteuning bestaat worden nader uitgewerkt in een op de specifieke situatie van een persoon toegespitst pva.
3. In geval van personen van 27 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd wordt het pva als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin het aanbod als bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt bekend gemaakt.
4. In geval van personen beneden de 27 jaar wordt het pva overeenkomstig artikel 44, vierde lid van de Participatiewet als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin naast de toekenning van algemene bijstand, mede het in het eerste lid van dit artikel bedoelde aanbod voor ondersteuning bij participatie bekend wordt gemaakt.
5. Een persoon heeft geen recht op ondersteuning indien er een voorliggende voorziening voorhanden is welke naar het oordeel van het college voldoende bijdraagt aan het behalen van de voor de persoon hoogst haalbare participatietrede.
6. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die zijn verbonden aan de inkomensvoorziening waar een persoon aanspraak op maakt, nadere verplichtingen verbinden aan een deze persoon aangeboden voorziening.

Artikel 4. Verplichtingen van de persoon

1. Een persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden tenminste te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de inkomensvoorziening waar de persoon aanspraak op maakt, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
2. Indien een persoon die deelneemt aan een voorziening niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, kan het college de aangeboden voorziening beëindigen.
3. Het college verlaagt de uitkering van de persoon conform hetgeen hierover is bepaald in de Participatiewet of de Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Heerenveen 2015 indien de persoon die deelneemt aan een voorziening niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

HOOFDSTUK 4. BEPALINGEN MET BETREKKING TOT DE OPGENOMEN VOORZIENINGEN TER ONDERSTEUNING

Artikel 5. Proefplaatsing

1. Het college kan een proefplaatsing verstrekken aan werkgevers die voornemens zijn een arbeidsovereenkomst te sluiten met een persoon die behoort tot de doelgroep uit artikel 7, lid 1 onderdeel a.
2. De proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden en leidt tot een arbeidsovereenkomst bij de werkgever zonder proeftijd voor de duur van minimaal 6 maanden met een omvang waarmee de persoon uitkeringsonafhankelijk wordt.
3. Een arbeidsovereenkomst direct volgend op een proefplaatsing wordt in beginsel niet gecombineerd met andere voorzieningen uit de verordening.

Artikel 6. Loonkostensubsidie

Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet.

Artikel 6a. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college stelt op grond van artikel 10c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van deze Participatiewet.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:

- a) een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet
 - b) die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c) die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie
3. Het college kan in het kader van de beoordeling van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde vaststelling en met inachtnaam van de criteria in het tweede lid van dit artikel geadviseerd worden door een externe organisatie die deze beoordeling voor de arbeidsmarktregio Friesland gaat uitvoeren.

Artikel 6b. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
2. Het college maakt met betrekking tot de beoordeling van de loonwaarde van een tot de doelgroep loonkostensubsidie behorende persoon gebruik van een objectieve en deskundige loonwaardemethodiek, welke, gelet op de binnen de arbeidsmarktregio Fryslân gemaakte afspraken, voldoet aan de minimumeisen die aan een methode ter bepaling van de loonwaarde wordt gesteld. Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer die de functie middels volledige loonwaarde invult. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld.

Artikel 7. Beschut werk

1. Een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, dan wel een combinatie van genoemde beperkingen, die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek vereist dat van een reguliere werkgever in redelijkheid niet mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, kan door het college de participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet worden aangeboden.
2. Het college maakt ter uitvoering van het eerste lid van dit artikel een voorselectie uit de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college overeenkomstig artikel 10b, tweede lid van de Participatiewet in verband met de beoordeling of een persoon slechts mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.
4. Het college biedt de volgende op arbeidsinschakeling gerichte voorzieningen aan om de in artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
5. Het college legt vast hoeveel plekken voor beschut werk beschikbaar worden gesteld en sluit hieraan bij de verdeling binnen de arbeidsmarktregio Fryslân.

Artikel 8. De no-riskpolis

1. Het college kan een no-riskpolis aanbieden aan een werkgever die een persoon als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel f, waarbij sprake is van arbeidsbeperkende factoren, een dienstbetrekking aanbiedt.
2. De no-riskpolis biedt de werkgever in elk geval met inachtneming van een eigen risico, een vergoeding van de loonschade gedurende de ziekteperiode van de werknemer tot het einde van de dekkingsduur. De dekkingsduur bedraagt maximaal 2 jaar.
3. Bij gelijktijdige toepassing van de voorziening loonkostensubsidie en de no-risk polis gaat, in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, toepassing van de no-risk polis voor.

Artikel 9 (Job)coaching en persoonlijke begeleiding

Het college kan aan een persoon die in aanmerking komt voor, of behoort tot, de doelgroep loonkostensubsidie persoonlijke begeleiding/Jobcoaching aanbieden ter ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken als hij zonder persoonlijke begeleiding niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Tevens kan het college een persoon coaching en begeleiding aanbieden ter ondersteuning en voorbereiding op zelfstandig ondernemerschap.

Artikel 10. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.

2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid door de werkgever gedetacheerd bij een onderneming oftewel inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 11. Leerwerkplek

1. Het college kan een persoon een leerwerkplek aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van de leerwerkplek is het opdoen van beroepsgerichte werkervaring. De leerwerkplek duurt maximaal zes maanden.
3. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
4. Het college sluit met de werkgever een schriftelijke overeenkomst waarin tenminste wordt vastgelegd: het doel, duur en omvang van de leerwerkplek en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 12. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. Het college verstrekt aan een persoon, die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a, zesde lid van de WWB, ambtshalve, een gefaseerde premie van € 150,- na het eerste halfjaar, € 200,- na een jaar en vanaf anderhalf jaar en ieder volgend halfjaar een bedrag van € 240,-.
4. Indien de persoon niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces. Bij de inzet van scholing wordt aangesloten bij het bepaalde in artikel 13, lid 2, onderdeel a tot en met e van deze verordening.
5. Het college betreft het oordeel van degene in wiens opdracht de persoon de additionele werkzaamheden uitvoert en de scholingswens van de persoon bij de in lid 4 bedoelde beoordeling.
6. Dit artikel is niet van toepassing op personen die jonger zijn dan 27 jaar.

Artikel 13. Scholing en Persoonlijk Re-integratiebudget (PRB)

1. Het college kan een persoon een scholingstraject of een Persoonlijk Re-integratiebudget (PRB) aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. Het leidt op tot een beroep met arbeidsmarktperspectief;
 - b. Het scholingstraject van de persoon dient te zijn goedgekeurd door het college en onderdeel te zijn van het pva;
 - c. De duur van het scholingstraject is maximaal 2½ jaar;
 - d. De scholing dient bij voorkeur plaats te vinden in combinatie met relevante praktijkervaring;
 - e. De persoon dient zich naast het scholingstraject naar vermogen beschikbaar te houden voor betaalde arbeid.
3. Een plan voor een Persoonlijk Re-integratiebudget voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. Het is gericht op de kortste weg naar betaalde arbeid;
 - b. Het plan van de persoon dient te zijn goedgekeurd door het college en onderdeel te zijn van het pva;
 - c. Het resultaat van het plan dient binnen maximaal 6 maanden behaald te zijn;
 - d. Het bedrag van het budget bedraagt maximaal € 750,-;
 - e. De persoon dient zich tijdens de periode van het plan naar vermogen beschikbaar te houden voor betaalde arbeid.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktrajecten

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon 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 zeventwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

HOOFDSTUK 5. INNOVATIE

Artikel 15. Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening en voor zover van toepassing, de beleidsregels Participatie.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van de Participatieverordening en de Beleidsregels Participatie, kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.
4. Indien het college gebruik wil maken van de bevoegdheid als bedoeld in het eerste lid wordt dit voornemen voorgelegd aan de Participatieraad.

HOOFDSTUK 6. SLOTBEPALINGEN

Artikel 16. Hardheidsclausule

Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening, afwijken van deze verordening.

Artikel 17. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze verordening kan worden aangehaald als 'Participatieverordening gemeente Heerenveen 2015'.
2. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015 onder gelijktijdige intrekking van de Re-integratieverordening gemeente Heerenveen 2004.

Aldus besloten in de openbare vergadering van de raad, gehouden op 15 december 2014.

De grifver

mevrouw W.J.M.A. Jansen

De voorzitter

de heer T.J. van der Zwan

TOELICHTING VERORDENING PARTICIPATIE GEMEENTE HEERENVEEN 2015

Aanleiding

Deze verordening geeft uitvoering aan het nieuwe artikel 8a van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers.

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd.

Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie/participatie is maatwerk. Het is grotendeels afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval passende ondersteuning is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de participatieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de ondersteuning middels voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

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

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

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die nadere toelichting behoeven worden hier behandeld.

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

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

Doelgroep

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

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

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Doelgroep loonkostensubsidie

De doelgroep wordt tevens gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Over de vaststelling wie in aanmerking komt voor de doelgroep loonkostensubsidie zullen door het college nadere beleidsregels opgesteld.

Loonwaarde

Loonwaarde is de economische waarde van het werk dat iemand verricht of kan verrichten, in geld uitgedrukt.

Ondersteuning

Ondersteuning is het geheel van algemene persoonlijke ondersteuning en daarbij voorkomende voorzieningen op het gebied van participatie aan inwoners van de gemeente Heerenveen, werkgevers en andere relevante organisaties. In de verordening is de algemene ondersteuning (middels o.a. intakegesprekken, coachingsgesprekken, workshops en trainingen) bij de verbetering van de mogelijkheden van een inwoner op de arbeidsmarkt door medewerkers van de gemeente niet als voorziening meegenomen.

Pva

Een schriftelijke overeenkomst tussen college en de persoon waarin heldere doelstellingen en afspraken over de wijze van behalen van deze doelstellingen.

Artikel 2. Opdracht college

De Participatiewet geeft aan het college de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning. Hoewel personen aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning. Het is aan het college om zorg te dragen voor een voldoende aanbod van voorzieningen, waarbij zij te maken hebben met beperkte financiële middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning mede afhankelijk is van een veelheid aan sociaal-economische factoren.

Het college staat een doelmatige wijze van ondersteuning voor ogen, waarbij zelfredzaamheid door het verminderen en bij voorkeur overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt het doel is. Hierbij wordt rekening gehouden met de combinatie van arbeid en zorg.

Artikel 3. Ondersteuning van personen

De Participatiewet 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 het leren van vaardigheden of kennis (bv. training of scholing) of het opdoen van gerichte werkervaring (bijvoorbeeld via leerwerkplek of detachingsbaan). Ook is er de mogelijkheid dat in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking wordt gesteld.

Bij al deze vormen van ondersteuning geldt dat de financiële beperkingen ons dwingen om scherpe keuzes te maken voor wie ondersteuning wordt ingezet. In de dienstverlening vanuit de gemeente aan de personen staat het benutten van de eigen kracht voorop. Personen die op eigen kracht richting de arbeidsmarkt kunnen, zullen hooguit en waar nodig worden gestimuleerd worden dit te doen, maar ontvangen geen verdere ondersteuning. Daarnaast zal de ondersteuning op het gebied van re-integratie aan personen die gezien allerlei belemmeringen weinig tot geen kans hebben op uiteindelijke toetreding tot de arbeidsmarkt gering zijn, waarbij de functie van vangnet blijft bestaan.

De ondersteuning middels eventuele inzet van een of meerdere voorzieningen wordt schriftelijk vastgelegd in een Plan van aanpak (pva). Bij personen van 27 jaar en ouder wordt dit pva bijgevoegd bij de beschikking over het ondersteuningsaanbod en bij personen jonger dan 27 jaar wordt dit pva bijgevoegd bij de toekenningsbeschikking.

Wanneer er een voorliggende voorziening aanwezig is qua ondersteuning (bv. opleidingsmogelijkheid met studiefinanciering) dan is er geen recht op ondersteuning.

Artikel 4. Verplichtingen van de persoon

In de Participatiewet is al uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij een recht op een uitkering. Hiernaast dient de persoon te voldoen aan de gemaakte afspraken omtrent de ondersteuning die wordt geboden en middels een pva schriftelijk is vastgelegd. Het niet voldoen aan deze verplichting kan leiden tot beëindiging van de ondersteuning en afstemming van de uitkering.

Artikel 5. Proefplaatsing

Ter beoordeling of een persoon geschikt is voor een functie bij een werkgever kan het college de werkgever een proefplaatsing bieden. De proefplaatsing wordt alleen ingezet bij een beschikbare vacature en duurt maximaal 2 maanden. De periode van 2 maanden komt overeen met de maximale proeftijd bij aanvang van een dienstverband. Na afloop van de proefplaatsing dient er sprake te zijn van een reguliere arbeidsovereenkomst zonder inachtnaam van een proeftijd van minimaal 6 maanden met een omvang die zorgt voor uitkeringsonafhankelijkheid van de persoon.

Artikel 6. Loonkostensubsidie

De Participatiewet wil zoveel mogelijk personen mee laten doen in de samenleving. De wet is ook het vangnet voor personen met arbeidsvermogen die (tijdelijk) ondersteuning nodig hebben. Een van de instrumenten in de Participatiewet is loonkostensubsidie. Loonkostensubsidie is een vorm van compensatie aan een werkgever voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Gemeenten moeten in hun verordening regelen hoe zij de loonwaarde gaan bepalen voor de verstrekking van loonkostensubsidie.

Om voor de doelgroep loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient er sprake te zijn van een persoon met mogelijkheden tot arbeidsparticipatie, maar middels een verminderde loonwaarde. Met betrekking tot artikel 6a, lid 2, onderdeel b kan het college nadere regels vaststellen.

Het college stelt de loonwaarde van de persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie vast. Voor de beoordeling van de loonwaarde kan het college een advies bij een externe organisatie (UWV) opvragen of zelf middels een loonwaardemethodiek – die moet voldoen aan de minimumeisen die aan een methode ter bepaling van de loonwaarde worden gesteld – deze beoordeling verrichten. De insteek van de arbeidsmarktregio Fryslân is om eenzelfde loonwaardemethodiek te hanteren.

De loonwaardemeting vindt plaats op een arbeidsplaats die maximaal 3 maanden met behoud van uitkering kan worden ingevuld. Tijdens deze periode krijgen werkgever en beoogde werknemer een beeld van de productiviteit van de boogde werknemer en zijn of haar loonwaarde. De juiste loonwaarde is van belang om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen.

De termijn van herindicering van de loonwaarde bij de inzet van loonkostensubsidie betreft één jaar. Hiermee kunne wij als gemeente goed oog houden op de ontwikkeling van de loonwaarde van werknemer en de hoogte van de loonkostensubsidie hierop afstemmen.

Artikel 6a. Vaststelling doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, lid 1, onder e Participatiewet) en artikel 6b. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, lid 1, onder g van de Participatiewet)

De regering vindt het van belang dat een aantal uitgangspunten rondom loonwaardebepaling landelijk gelden. Hiervoor wordt verwezen naar het Besluit van 6 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels ten aanzien van de verstrekking van loonkostensubsidie en de Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet.

Eén van de uitgangspunten is dat de loonwaarde op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek wordt vastgesteld.

Een ander uitgangspunt is dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige met een zekere scholing, vakbekwaamheid en kennis van de arbeidsmarkt. Hierbij kan gedacht worden aan een gecertificeerde arbeidsdeskundige.

Achter de meeste uitgewerkte loonwaardebepalingsmethodieken gaan twee essentiële aannames schuil:

1. De loonwaarde wordt bepaald op basis van de arbeid (of de inzet van competenties in arbeid) zoals die gemiddeld worden aangeboden of ingezet. Er worden niet eerst optimaal 'passende functies' gecreëerd, waarin de werknemer optimaal zijn capaciteiten en ontwikkelpotentieel kan gebruiken en waarin zijn loonwaarde wellicht maximaler is.
2. Het functioneren wordt afgezet tegen de prestatie van de gezonde soortgelijke werknemer (normfunctie).

In de arbeidsmarktregio Fryslân is inmiddels een proces in gang gezet om te komen tot eenzelfde uitvoering van de loonwaardemeting, waarin het UWV een rol gaat spelen, maar waarin wij ook zelf mogelijk via de inzet van een loonwaardemethodiek – die moet voldoen aan de minimumeisen die aan een methode ter bepaling van de loonwaarde wordt gesteld – de loonwaarde kunnen vaststellen.

Artikel 7. Beschut werk

Het college geeft de voorziening beschut werk 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.

Stap 1: voorselectie

Voor de voorziening beschut werk voert de gemeente een selectie uit. Het college bepaalt in eerste aanleg welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. Het college selecteert uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en bij voorkeur een maximale loonwaarde van 30% WML voor een beschutte arbeidsomgeving. 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.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. 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 (UWV)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit. De insteek is om het UWV bij de beoordeling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, ook een oordeel te laten geven of de persoon in aanmerking komt voor een garantiebaan en vice versa. Garantiebanen vormen een belangrijk onderdeel van het zogenaamde sociaal akkoord tussen kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties van april 2013. Een garantiebaan is preferent aan een dienstbetrekking beschut werk.

Stap 3: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of de persoon tot de doelgroep 'beschut werk' behoort.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat de persoon tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat.

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 aantal plekken voor de jaren 2015 – 2018 zijn vastgelegd in de kadernota Werk, inkomen en participatie. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers.

Artikel 8. De no-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om personen 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. De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever tegemoet wordt gekomen bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of voor wie de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt.

De inzet van de no-riskpolis wordt hoogstwaarschijnlijk op de schaal van de arbeidsmarktregio Fryslân geregeld. Hier zullen de voorwaarden – zoals de minimale duur van een arbeidsovereenkomst en hoogte van de vergoeding van het loon en welk bedrag voor werkgeverslasten bij ziekte worden vergoed en het eigen risico van de werkgever – worden vastgesteld.

De arbeidsmarktregio Fryslân zal naar verwachting ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten en mogelijk als verzekeringsnemer optreden. De werkgever is de begunstigde.

Wanneer – naast de no-riskpolis – sprake is van inzet van een loonkostensubsidie en er is sprake van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, dan is de vergoeding vanuit de no-riskpolis voorliggend ten opzichte van de loonkostensubsidie.

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 9 (Job)coaching en persoonlijke begeleiding

In het artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het moet gaan om een systematische ondersteuning voor de werknemer. Bijvoorbeeld een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. 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. Ook kan de coaching en begeleiding gericht zijn op ondersteuning en voorbereiding op zelfstandig ondernemerschap.

Artikel 10. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden waaronder ook een verband op detacheringsbasis om werkervaring op te doen.

Het college zorgt ervoor dat een persoon uit de doelgroep een dienstverband krijgt aangeboden. Dat kan door een derde. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau of een verloner zijn.

Artikel 11. Leerwerkplek

De leerwerkplek is een werkplek, waarbij het met behoud van uitkering opdoen van beroepsgerichte werkervaring centraal staat en hiermee een bijdrage levert aan de arbeidsinschakeling van de persoon. Hoewel er geen wettelijk maximum is aan de duur van een leerwerkplek met behoud van uitkering, achten wij een periode van maximaal 6 maanden redelijkerwijs voldoende om de specifieke beroepsgerichte werkervaring op te doen.

Artikel 12. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (art 7, lid 3 Participatiewet).

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 persoon, 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 twee jaar met een mogelijke verlenging van nogmaals twee jaar. Een participatieplaats kan eerder worden beëindigd.

Dit heeft een duidelijk andere insteek dan de tegenprestatie doordat het zich richt op arbeidsparticipatie. Om de verschillende instrumenten inzichtelijk te maken bijgaand schema.

Tegenprestatie	Vrijwilligerswerk	Participatieplaats
Korte duur	Onbeperkt	Maximaal 2 jaar met mogelijk verlenging van maximaal 2 jaar
Nuttig voor de samenleving	Nuttig voor persoon en samenleving	Nuttig voor persoon als stap naar arbeidsmarkt
Initiatief van gemeente	Initiatief van belanghebbende	Initiatief van gemeente
Geen school, geen re-integratieinstrument	Mogelijke opstap naar werk	Re-integratie-instrument, scholing mogelijk
Verplicht	Niet verplicht	Verplicht
Onbeloond en met behoud van uitkering, geen premie of beloning	Onbeloond met behoud van uitkering. Onkostenvergoeding mogelijk.	Met behoud van uitkering. Eventueel premie.

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. Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. In de modelverordening van de VNG wordt een bedrag van € 100,- per 6 maanden genoemd, terwijl centrumgemeente Leeuwarden hier voor een bedrag van € 250,- kiest. Gezien het stimulerende effect van een premie richting personen die met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toch langdurig werkzaamheden verrichten, is de keuze om een gefaseerde premie in te voeren. Na het eerste halfjaar bedraagt de premie een bedrag van € 150,-, na een jaar bedraagt de premie een bedrag van € 200,- en na anderhalf jaar en ieder volgende halfjaar bedraagt de premie een bedrag van € 240,-.

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. De inzet van scholing of opleiding geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon 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 Participatiewet.

Over het dragen en/of verdeling van de kosten van de scholing wordt afstemming gezocht met de aanbieder van de participatieplaats.

Artikel 13. Scholing en Persoonlijk Re-integratiebudget (PRB)

Scholing

Scholing is bij uitstek een maatwerkinstrument. Daarbij onderscheiden we verschillende vormen. Het varieert van een startkwalificerende opleiding tot een functiegerichte training. Het is moeilijk vooraf algemene richtlijnen te geven die in de verordening opgenomen kunnen worden. Scholing is een voorziening die in het algemeen de mogelijkheid biedt voor duurzame uitstroom. Het uitgangspunt is om eerst de arbeidsmogelijkheden te verkennen waarvoor geen aanvullende scholing nodig is. Wanneer scholing wel noodzakelijk is, dan moet de scholing leiden tot een beroep of vak met arbeidsmarktperspectief.

Scholing is geïndiceerd voor personen die zonder gerichte scholing weinig tot geen kans maken op plaatsing op de arbeidsmarkt. Als die kansen er niet zijn, bijvoorbeeld omdat terugkeer naar het oude beroep onmogelijk is, behoort scholing tot de mogelijkheden. Personen zonder startkwalificatie lopen snel tegen dit probleem aan. Vervolgens wordt er gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie van de scholing. Tenslotte wordt de scholing getoetst aan de motivatie en de cognitieve vaardigheden van de persoon.

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

Scholing kan alleen worden gevolgd met toestemming van het college en zal een onderdeel zijn van het plan van aanpak.

De duur van maximaal 2½ jaar sluit aan bij de maximum duur van de meeste opleidingen in het volwassenenonderwijs op MBO-niveau.

Het opdoen van gerichte praktijkervaring naast de (theoretische component) van de opleiding is erg belangrijk en verhoogt ook het uitstroomperspectief.

Wanneer de persoon naast zijn studiebelasting en zorgtaken in de ogen van het college nog ruimte heeft voor het verrichten van (deeltijd)arbeid, dan dient de persoon hiervoor beschikbaar te zijn.

Het instrument scholing kan niet worden ingezet voor een jongere onder 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen.

Persoonlijk re-integratiebudget

Als een persoon een re-integratievoorziening nodig heeft, kan de gemeente ook een persoonsgebonden re-integratiebudget (PRB) aanbieden. Bij een persoonsgebonden re-integratiebudget heeft de persoon keuzevrijheid bij het inzetten van de middelen bijvoorbeeld voor begeleiding of training. Een persoonsgebonden re-integratiebudget kan een geschikt instrument zijn om maatwerk te leveren, maar is gericht op de kortste weg naar betaald werk.

Inzet van PRB kan alleen met toestemming van het college en als onderdeel van het plan van aanpak (pva).

Aangezien de voorziening PRB nieuw is, achten wij de periode van 6 maanden waarop – en het bedrag van € 750,- waarmee – de doelstelling dient te zijn behaald overzichtelijk en goed controleerbaar. Het bedrag sluit aan bij het bedrag van de huidige scholingsvoucher uit het Actieplan Jeugdwerkloosheid voor jongeren. Voorbeelden waarvoor het PRB kan worden ingezet zijn inzet van een aantal uur begeleiding richting werk vanuit een gecertificeerde organisatie of het behalen van een VCA- (Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemers) certificaat.

Wanneer de persoon naast zijn inzet aan uren binnen het plan van het PRB en zorgtaken in de ogen van het college nog ruimte heeft voor het verrichten van (deeltijd)arbeid, dan dient de persoon hiervoor beschikbaar te zijn.

Het instrument Persoonlijk re-integratiebudget kan niet worden ingezet voor een jongere onder 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktrajecten

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

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

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

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

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

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

Artikel 15. Innovatie

Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie.

In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

Artikel 16. Hardheidsclausule

Deze bepaling geeft het college de mogelijkheid af te wijken van het in de verordening bepaalde ten gunste van de belanghebbende.

Artikel 17. Citeertitel en Inwerkingtreding

In dit artikel is de citeertitel van deze verordening neergelegd. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015. Vanaf die datum is in artikel 8a, eerste lid, onderdeel a, c, d en e, van de Participatiewet de verordeningsopdracht voor de gemeenteraad neergelegd om regels in de verordening vast te stellen.