

Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Studietoelage Weesp 2015

De raad van de gemeente Weesp,
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 17 maart 2015

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 Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Studietoelage Weesp 2015.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- *wet*:

Participatiewet;

- *doelgroep*:

personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;

- *prioritaire doelgroepen*:

personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a nummer 1 van de wet, die in het beleid zijn omschreven als zijnde doelgroepen waarop de re-integratie zich primair richt voor wat betreft inzet van voorzieningen en/of personeel.

- *maatwerk in re-integratie*:

werkwijze die de inzet van voorzieningen en personeel baseert op de persoonlijke omstandigheden en potentie van de bijstandsgerechtigde voor zover dit naar verwachting niet leidt tot overschrijding van het participatiebudget, ook als dit buiten de gestelde kaders voor de inzet van voorzieningen gebeurt.

- *loonwaarde*:

vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

- *mantelzorg*:

langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.

- *uitkeringsgerechtigde*:

persoon die algemene bijstand op grond van de Wet ontvangt, dan wel een uitkering ontvangt op grond van de IOAW of de IOAZ, en die niet tevens een uitkering ontvangt van het UWV;

- *niet-uitkeringsgerechtigde*:

de persoon bedoeld in artikel 6, eerste lid, onder a, van de Wet;

- *garantiebaan*:

een baan als bedoeld in de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten;

- *beschut werk*:

werk in beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;

De begripsbepalingen van de wet zijn op deze verordening en de daarop berustende bepalingen van toepassing.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep een voorziening aanbieden voor zover het college dat noodzakelijk acht.
2. Het college richt zich bij de inzet van voorzieningen en personeel primair op de prioritaire doelgroepen, maar kan tevens maatwerk in re-integratie toepassen als de persoonlijke omstandigheden en de verwachte kansen op de arbeidsmarkt hierom vragen.
3. Het college stelt bij het aanbieden van voorzieningen aan de doelgroep prioriteiten rekening houdend met haar financiële mogelijkheden.
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
5. Het college kan in beleidsregels aanvullende bepalingen vaststellen met betrekking tot de uitvoering van deze verordening;
6. Het college zendt periodiek aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid.

Artikel 3. Budgetplafonds en limitering

1. De gemeenteraad kan één of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door de gemeenteraad ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. De gemeenteraad kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Het college kan bepalen dat aan niet-uitkeringsgerechtigden zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a 7°, van de Participatiewet een bijdrage in de kosten van de voorziening wordt gevraagd.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt een beleidsplan vast waarin is vastgelegd welke voorzieningen re-integratie, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Een re-integratievoorziening is gericht op volledige uitstroom uit de uitkering door het verkrijgen van een betaalde baan dan wel het bereiken van een grotere deelname aan de reguliere arbeidsmarkt.
3. Een participatievoorziening is gericht op volledige uitstroom uit de uitkering door het verkrijgen van een betaalde baan dan wel het bereiken van een grotere deelname aan de reguliere arbeidsmarkt en, als dit (nog) niet mogelijk is, een grotere maatschappelijke participatie.
4. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de wet;
 - d. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - 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 meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Maatwerkvoorziening re-integratie gericht op economische zelfredzaamheid

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een maatwerkvoorziening aanbieden gericht op economische zelfredzaamheid voor zover hij niet in staat is op eigen kracht algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen, maar daar met ondersteuning wel binnen afzienbare termijn toe in staat is. Deze maatwerkvoorziening kan ook worden aangeboden aan een persoon uit de doelgroep om zijn aanwezige arbeidsvermogen te vergroten.
2. De duur van het traject ligt tussen 1 dag en zes maanden. Na deze periode kan het traject verlengd worden met maximaal drie maanden.
3. Scholing kan onderdeel uitmaken van de ondersteuning voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan het te bereiken resultaat.
4. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. zonder inzet van scholing is het verwerven of behouden van arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
 - b. de scholing moet aansluiten bij de krachten en bekwaamheden van de persoon;
 - c. de scholing is gericht op het behalen van een certificaat of diploma tenminste op het niveau van een startkwalificatie, of op een lager niveau als er een hoger niveau voor de persoon niet haalbaar is;
5. Het derde lid is niet van toepassing op personen die jonger zijn dan 27 jaar en uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zoals bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.
6. Nazorg kan onderdeel uitmaken van de ondersteuning voor de duur van maximaal twaalf maanden na acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid.

Artikel 6. 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. De duur van het traject ligt tussen 1 dag en zes maanden. Na deze periode kan het traject verlengd worden met maximaal drie 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 7. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon als de werkgever twijfelt of de werkzoekende het werk aan kan, een proefplaatsing aanbieden, van maximaal 2 maanden.
2. Tijdens deze proefplaatsing wordt de uitkering doorbetaald. In deze periode zal, in de situatie dat het een garantiebaan betreft, dan wel een persoon betreft behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie, ook de loonwaarde worden vastgesteld voor het bepalen van de loonkostensubsidie na de proefplaatsing.

Artikel 8. Begeleiding bij leer-werktraject

Het college kan begeleiding aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is. Het betreft personen:

- 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 zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 9. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt een loonkostensubsidie beschikbaar aan werkgevers voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet.
2. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Deze bedraagt per 1 januari 2015 maximaal 23% van de loonkosten waarover loonkostensubsidie op grond van artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet wordt verstrekt. (conform AMvB 2014-0000178543).

3. De loonkostensubsidie wordt in principe alleen verstrekt bij een loonwaarde van minimaal 40%.
4. Als het CAO loon hoger is dan het WML, zijn de meerkosten voor rekening van de werkgever.
5. De duur van de verstrekking van loonkostensubsidie is afhankelijk van de loonwaarde. Elk jaar wordt die opnieuw bepaald. Bij een loonwaarde van 100 % WML stopt de subsidie. Wanneer iemand dat nooit bereikt kan de loonkostensubsidie blijven doorgaan.
6. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
7. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer.
8. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, uiterst kwetsbare of gehandicapte werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
9. Het college kan nadere regels stellen ter uitwerking van deze regeling.

Artikel 10. Maatwerkvoorziening participatieplaats

1. Het college biedt aan degene die op grond van artikel 10a van de wet additionele werkzaamheden verricht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aan in de vorm van een scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert. Doel van deze scholing of opleiding is het behalen van een diploma of certificaat met minstens het niveau van een startkwalificatie tenzij naar het oordeel van het College een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat.
2. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 300,- per 6 maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 11. Vaststelling loonwaarde

1. Het college bepaalt in een nadere regel de wijze waarop de loonwaarde van een persoon wordt vastgesteld. Daarbij wordt rekening gehouden met de eisen die het Rijk aan loonwaardemeting heeft gesteld.
2. Het college maakt gebruik van een gevalideerde loonwaardemethodiek.
3. Er wordt gewerkt met de methode zoals die door het regionaal werkbedrijf is aangewezen.

Artikel 12. Re-integratievoorziening no-riskpolis

1. Werkgevers kunnen voor mensen behorend tot de doelgroep die in aanmerking komt voor een garantiebaan gebruik maken van het instrument no-riskpolis, door ziektemelding aan het UWV en aan de gemeente.
2. Indien de werkgever een beroep doet op de no-risk polis, wordt de verstrekking van een eventuele loonkostensubsidie voor die periode stopgezet.
3. Bij nadere regels kan de gemeente bepalen dat voor overige mensen die niet tot de doelgroep van de garantiebanen behoren, maar wel behoren tot de doelgroep die in aanmerking komt voor een loonkostensubsidie (artikel 10d van de Wet), werkgevers eveneens een beroep kunnen doen op een no-risk polis.

Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk, in de zin van artikel 10b van de participatiewet, 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 en een grote (structurele) begeleidingsbehoefte van wie kan worden ingeschat dat zij beschikken over een zekere mate van arbeidsvermogen. De wijze van voorselectie is in de toelichting nader uitgewerkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. De gemeenteraad bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het college doet desgevraagd een voorstel. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 14. Maatwerkvoorziening persoonlijke ondersteuning

1. 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.
2. Het college kan in bijzondere omstandigheden aan personen die met een loonkostensubsidie werkzaam zijn persoonlijke ondersteuning aanbieden ter voorkoming van uitval, voor zover de uitval niet is te relateren aan de aan hem opgedragen taken.
3. Het college kan in nadere regels aan de persoonlijke ondersteuning een maximum tijdsduur verbinden.

Artikel 15. Individuele studietoelage

1. Het college kan op aanvraag aan personen die voldoen aan het gestelde in 36b, eerste lid, van de wet, een individuele studietoelage verlenen.
2. De individuele studietoelage bedraagt € 100 per maand.
3. Een individuele studietoelage wordt per maand uitbetaald.
4. De individuele studietoelage wordt niet eerder toegekend dan vanaf de eerste dag van de maand waarop de aanvraag is ingediend voor de (resterende) duur van het school- of studiejaar.
5. De individuele studietoelage wordt tussentijds beëindigd zodra de studie wordt gestaakt of betrokkene niet langer voldoet aan het gestelde in art. 36b, eerste lid, onder b, van de wet.
6. Het college kan nadere regels stellen die betrekking hebben op:
 - a. De vaststelling van de doelgroep met name voor de toepassing van artikel 36b onderdeel d van de wet;
 - b. De wijze waarop ten aanzien van de doelgroep invulling wordt gegeven aan paragraaf 3.2 van de wet voor zover daarvan afgeweken wordt;
 - c. De wijze waarop ten aanzien van de doelgroep invulling wordt gegeven aan paragraaf 3.4 van de wet voor zover daarvan afgeweken wordt;
 - d. De verrekening van inkomsten en/of het stellen van een inkomstengrens.

Artikel 16. Vergoedingen

Het college kan aan een belanghebbende die tot de doelgroep behoort een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling. Dit wordt in een nadere regel uitgewerkt.

Artikel 17. Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

1. Het college kan aan de persoon, behorend tot de doelgroep, die arbeid in dienstbetrekking verricht of gaat verrichten of arbeid op een proefplaats verricht of gaat verrichten, voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid, het volgen van scholing of opleiding.
2. Onder voorzieningen als bedoeld in het eerste lid worden uitsluitend verstaan:
 - a. vervoersvoorzieningen die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek of opleidingslocatie kan bereiken;
 - b. intermediaire activiteiten ten behoeve van personen met een visuele, auditieve of motorische handicap;
 - c. meeneembare voorzieningen ten behoeve van de inrichting van de arbeidsplaats, de productie- en werkmethoden, de inrichting van de opleidingsplaats of de proefplaats en de bij de arbeid of opleiding te gebruiken hulpmiddelen, die in overwegende mate op het individu van de belanghebbende zijn afgestemd; en
3. Het college kan aan de belanghebbende, bedoeld in het eerste lid, op aanvraag vervoersvoorzieningen toekennen die strekken tot verbetering van zijn leefomstandigheden en die deel uitmaken van dan wel rechtstreeks samenhangen met voorzieningen als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
4. Het college kan bij nadere regels bepalen dat voor een voorziening een eigen bijdrage is verschuldigd of dat een voorziening niet wordt verstrekt of wordt beëindigd indien het inkomen of vermogen van de belanghebbende meer bedraagt dan een door het college vast te stellen bedrag.

Hoofdstuk 4. Overige bepalingen

Artikel 18. Hardheidsclausule

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

Artikel 19. Intrekken oude verordening

1. De *Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013* wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de *Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013* die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de *Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013* en bijbehorende nadere regelgeving voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
3. In afwijking van het tweede lid kan het college de toegekende voorziening op grond van de *Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013* beëindigen indien inzet van een voorziening op grond van deze verordening naar verwachting leidt tot het sneller bereiken van economische zelfredzaamheid.
4. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
5. De *Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013* blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en vierde lid.

Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Re-integratie, Loonkostensubsidie en Studietoelage Weesp 2015.

Vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 28 mei 2015

De voorzitter,

De griffier,

Toelichting

Algemeen

Re-integratie is maatwerk. De tijdelijke ondersteuning die de gemeente kan bieden moet worden afgestemd op de mogelijkheden en belemmeringen van belanghebbenden. De ondersteuning van de gemeente is met de invoering van de Participatiewet vanaf januari 2015 voor een deel voorgeschreven door het rijk. Tegelijkertijd zijn de mogelijkheden om te ondersteunen vanaf 2015 verminderd door de verlaging van het beschikbare participatiebudget.

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. In deze verordening worden regels gesteld waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hierin moeten onder andere doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen worden onderscheiden. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels. Immers, re-integratie is maatwerk. Dit is ook de reden om aan het college de bevoegdheid te geven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken.

Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. In de verordening is er voor gekozen de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Naast de re-integratieverordening is een verordening Tegenprestatie opgesteld. Het instrument Tegenprestatie is geen re-integratie-instrument. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving.

De gemeente is verplicht om in deze verordening regels op te nemen met betrekking tot de volgende voorzieningen:

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Participatiewet); Dit is opgenomen in artikel 18.
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet); Dit is opgenomen in artikel 5.
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet); Dit is opgenomen in artikel 10 van de verordening.
- participatievoorziening beschut werk als 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). Dit is opgenomen in artikel 12 en 13.

Alleen de bepalingen die om een nadere toelichting vragen worden hier behandeld.

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ, de Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening.

Garantiebanen

In de verordening zijn diverse voorzieningen/instrumenten opgenomen die ook ingezet worden voor de doelgroep die in aanmerking komt voor garantiebanen.

De doelgroep voor garantiebanen is landelijk vastgesteld. De gemeente moet hiervoor een voorselectie doen, hetgeen in een nadere regel wordt uitgewerkt.

De doelgroep van de garantiebanen zijn mensen met een arbeidsbeperking die onder de Participatiewet vallen en die (theoretisch) niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen, Wajongers met arbeidsvermogen en iedereen die op 1 januari 2015 op de wachtlijst van de Wsw staat. Het UWV gaat bepalen wie er in aanmerking komt voor een garantiebaan. Tot 2018 is bepaald dat mensen op de WSW-wachtlijst en mensen met een Wajong-uitkering met arbeidsvermogen voorrang krijgen als het gaat om de garantiebanen.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Begrippen

Doelgroep

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- 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 die met voorziening van de gemeente aan het werk zijn (geholpen) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend.
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen zonder uitkering, en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet (personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot een van de bovenstaande groepen behoren).

Prioritaire doelgroepen

In de Nota Participatiebeleid Stichtse Vecht, Wijdemeren en Weesp is het volgende aangegeven over prioritaire doelgroepen:

Ons uitgangspunt is om maatschappelijke participatie te bevorderen, in de eerste plaats door middel van een grotere deelname van de doelgroep aan de reguliere arbeidsmarkt. Maar tegelijk realiseren we ons dat werk nog niet direct voor iedereen is weggelegd. Daarom stellen we ook dat voor wie dit (nog) niet mogelijk is, we maatschappelijke participatie bevorderen.

Bij de inzet van middelen zien we vooral bij categorie 2 en 3 de loonkostensubsidie als belangrijkste instrument, bekostigd vanuit de BUIG middelen, naar voren komen.

Vanuit de doelstelling om zoveel mogelijk mensen aan regulier werk te helpen, richten we ons primair op de categorieën 2 en 3 (80-100% loonwaarde en 40-80% loonwaarde). De ondergrens van de doelgroep van loonkostensubsidie is 40%.

Bij categorie 1 (100% loonwaarde) doen we een beroep op de eigen kracht, zetten we in op handhaving en beperkte inzet van de re-integratiemiddelen.

Categorie	Omschrijving in loonwaarde	Inzet instrumenten	Inzet middelen
1	100 % loonwaarde	Beperkt arbeidsontwikkeling. Vooral handhaving	Beperkt re-integratiebudget
2	80 – 100%	Loonkostensubsidie, jobhunting, arbeidsontwikkeling, SROI, proefplaatsing, Plaatsingssubsidie.	Re-integratiebudget, BUIG budget
3	40- 80%	LKS, jobhunting, SROI, no-risk polis, jobcoaching, proefplaatsing, plaatsingssubsidie, arbeidsontwikkeling,	BUIG budget. re-integratiebudget, WMO middelen, Welzijnsmiddelen.
4	20 – 40 %	Beschut werk, sociale activering.	Re-integratiebudget (beschut), WMO middelen, welzijnsmiddelen (subsidie)
5	< 20%	Dagbesteding, sociale activering, zorg, hulp	WMO middelen, welzijnsmiddelen

1. De groep met 100% loonwaarde kent geen aanwijsbare beperkingen en wordt in principe in staat geacht op eigen kracht werk te vinden. Daarom is hier beperkt inzet van re-integratiemiddelen aan de orde, bijvoorbeeld voor de inzet van korte (groepswijze) trainingen. Wel komt hier veel nadruk te liggen op handhaving: "streng aan de poort".
2. Voor de groep 80 – 100% zijn lichte ondersteuning en arbeidstraining beschikbaar met het doel na een korte intensieve periode een match te kunnen maken. Dat betekent beperkte inzet van het re-integratiebudget. Daarnaast is in een aantal gevallen ook loonkostensubsidie vereist, te voldoen uit het BUIG budget of Inkomensdeel.
3. De categorie 40 -80% zal ten dele naar vermogen geplaatst kunnen worden na een periode van arbeidsontwikkeling met inzet vanuit het re-integratiebudget. Daarna zijn jobcoaching (begeleiding op de werkplek) aan de orde en instrumenten als een no-risk polis, beide ten laste van het re-integratiebudget. Daarnaast zetten we loonkostensubsidie in vanuit het BUIG budget. Voor deze groep bestaat naar verwachting nog een mogelijkheid voor groei van de loonwaarde. Bovendien is bij deze groep sprake van een *financieel voordeel voor de gemeenten t.o.v. de uitkeringssituatie*, zoals we hierboven gezien hebben. In principe behoort ook de zittende groep WSW-ers tot deze categorie. Het voorbehoud, dat we hierbij maken, zijn de toekomststrategieën voor de SW bedrijven, die nu in ontwikkeling zijn. Voor de groep van tussen 40% en 50% moet nadrukkelijk maatwerk worden verricht; voor een deel is groei in loonwaarde en mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verwachten, voor een ander deel niet. Dat geldt ook voor de grens aan de bovenkant.
4. De groep van ongeveer 20 - 40% komt naar verwachting deels in aanmerking voor een beschutte werkplek voor zover het de nieuwe instroom betreft met inzet van daartoe bestemde middelen, en deels zullen sociale activering, begeleiding, zorg of arbeidsmatige dagbesteding aan de orde zijn, waarvoor ook WMO-budget kan worden ingezet. Plaatsing op de arbeidsmarkt met loonkostensubsidie betekent een structurele inzet van een hoge subsidie, geen uitzicht op groei en een financieel nadeel voor de gemeente. Daarom hanteren we een ondergrens van 40% voor de inzet van loonkostensubsidie.

5. Deze groep heeft geen reëel arbeidsperspectief en is aangewezen op dagbesteding.

Zoals uit het overzicht blijkt, zetten we het re-integratiebudget alleen in als werk het perspectief is. Hoe lager de loonwaarde, hoe minder de arbeidsmarkt een realistisch toekomstbeeld is en hoe meer sociale activering, dagbesteding en beschut werk in aanmerking komen.

Met de grenzen tussen de verschillende groepen gaan we flexibel om: we kijken naar persoonlijke omstandigheden en de potentie van een cliënt. Het draait om maatwerk

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen. Daarbij moet de gemeenteraad rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is bepaald in 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.

Economische zelfredzaamheid

Het college biedt voorzieningen zoals bedoeld in bijvoorbeeld de artikelen 5 (maatwerkvoorziening gericht op economische zelfredzaamheid), 13 (maatwerkvoorziening beschutte arbeid), 15 (persoonlijke ondersteuning) aan personen aan die behoren tot de doelgroep waarbij het beoogde resultaat economische zelfredzaamheid is.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving en/of de wet aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 8.), no-riskpolis (artikel 12.). Dit geldt ook voor de loonkostensubsidie (Artikel 10d) en de Individuele studietoelage (Artikel 15).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

De rapportage van het college aan de gemeenteraad vormt in beginsel onderdeel van de gemeentelijke informatie- en verantwoordingscyclus. Zo nodig kan het college besluiten aanvullende rapportages op te stellen.

Artikel 3. Budgetplafonds en limitering

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

Het college kan ook bepalen dat niet-uitkeringsgerechtigden een bijdrage in de kosten moeten leveren in de kosten van de ondersteuning en de voorziening.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht is op arbeidsinschakeling en bijdraagt aan het (op termijn) mogelijk maken van bij voorkeur reguliere arbeid door een belanghebbende. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale zelfredzaamheid (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden en kennis, of het opdoen van werkervaring.

Beëindigingsgronden

Indien tot beëindiging van een maatwerkvoorziening wordt besloten, kan dit ook gevolgen hebben voor een werkgever. In die gevallen moeten de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventuele rechtspositieregeling in acht worden genomen. In de overeenkomst met de werkgever wordt dit opgenomen.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5. Maatwerkvoorziening gericht op economische zelfredzaamheid

De maatwerkvoorziening gericht op economische zelfredzaamheid heeft primair tot doel personen uit de doelgroep uit te laten stromen naar regulier werk. Als dat niet mogelijk is, is het doel het volledig benutten van het arbeidsvermogen c.q. het realiseren van de zogenoemde loonwaarde indicatie. Tussen resultaten kunnen zijn: het ontwikkelen van loonwaarde-indicatie en competenties. Dit gebeurt bij voorkeur door plaatsing bij reguliere werkgevers.

Maatwerk

Re-integratie is maatwerk. Het is afhankelijk van de mogelijkheden en belemmeringen van een belanghebbende wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is.

Om dit nog meer tot uitdrukking te brengen wordt in dit artikel gesproken van een maatwerkvoorziening gericht op financiële zelfredzaamheid. Centraal staat het resultaat: financiële zelfredzaamheid.

Het college moet de inhoud en de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. In deze verordening worden daarom de activiteiten die kunnen bijdragen aan het bereiken van dit resultaat niet apart benoemd. Het staat het college in beginsel vrij om aan de maatwerkvoorziening in een plan van aanpak of het trajectplan zelf invulling te geven en zo nodig specifiek voor de persoon activiteiten te ontwikkelen of te laten ontwikkelen. De activiteiten die voor een persoon bijdragen aan het bereiken van het resultaat worden vastgelegd in een trajectplan.

Scholing kan onderdeel uitmaken van de maatwerkvoorziening. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor het bereiken van het resultaat. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of Vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee of hoger. Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Nazorg kan onderdeel uitmaken van de maatwerkvoorziening. Dit wordt met name genoemd omdat een persoon na het aanvaarden van arbeid (en daardoor niet meer is aangewezen op een uitkering) formeel niet langer tot de doelgroep behoort.

Artikel 6. 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 sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

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

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

Artikel 7. Proefplaatsing

Een proefplaatsing is onder andere een instrument bij het komen tot garantiebanen. Van belang is dat in de periode van de proefplaatsing meteen de loonwaarde wordt vastgesteld, daar waar dit aan de orde is.

In de situatie dat een proefplaatsing heeft plaatsgevonden en de werknemer bij het aansluitend in dienst gaan geen proeftijd heeft kan er loonkostensubsidie aan de werkgever worden verstrekt.

In de situatie dat een proefplaatsing heeft plaatsgevonden en er met betrekking tot de dienstbetrekking wel een proeftijd geldt, kan er geen sprake zijn van het verstrekken van loonkostensubsidie (artikel 10d van de Participatiewet).

Artikel 8. Ondersteuning Leer-werktraject

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

Financiering van een leer-werktraject moet elders worden aangevraagd, bijvoorbeeld bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). Ook de financiering van de begeleiding kan alleen plaatsvinden als geen andere financiering mogelijk is zoals in het kader van passend onderwijs of de jeugdwet.

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.¹ 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 begeleiding 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.

1) Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

Artikel 9. Loonkostensubsidie

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Het betreft mensen die niet in staat zijn door hun beperking om zelfstandig het minimumloon te verdienen. Het UWV moet hierin het college adviseren. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

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

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 1, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

De in lid 8 van dit artikel in deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in lid 8 opgenomen loonkostensubsidie 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 Participatiewet 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 Participatiewet). In een nadere regel kan deze loonkostensubsidie verder worden uitgewerkt.

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

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 Participatiewet). 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 Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.² Er is gekozen voor een premie van telkens € 300 per zes maanden.

Artikel 11. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist.

Aan de Utrechtse Werktafel – het Regionaal Werkbedrijf Utrecht-Midden – en in de Werkkamer Gooi en Vechtstreek – formuleren de deelnemers de eisen waaraan een methode ter vaststelling moet voldoen. Er wordt één methodiek gebruikt in de arbeidsmarktregio.

De eisen die (ook het Rijk) aan loonwaardemeting gesteld worden zijn:

- de loonwaarde moet op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek worden vastgesteld
 - de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige
 - de loonwaarde vaststelling moet plaatsvinden op basis van een objectieve, beschreven methode
 - de loonwaarde wordt veelal bepaald tijdens de proefplaatsing, die (maximaal) 2 maanden duurt.
- Er hoeft overigens niet altijd sprake te zijn van een proefplaatsing. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een stageplek omgezet wordt in een garantiebaan. Er is dan meestal wel al een indicatieve loonwaarde bekend. De loonwaarde kan dan bepaald worden bij de omzetting van de stageovereenkomst naar het dienstverband.

Voor het overgangsjaar 2015 heeft de Utrechtse Werktafel een overeenkomst gesloten met CompetenSys. Competensys ("Loonbalans") is gevalideerd door Blik op Werk. Er wordt, conform wettelijke eisen, gewerkt vanuit een gedegen taakanalyse, waarbij wordt gemeten op Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid. Ook de definiëring van de normfunctie, het normloon en de additionele kosten worden geheel conform gestelde eisen verwerkt³. Dit alles is verwerkt in een systeem dat meerdere gemeenten, UWV en SW-organisaties in onze arbeidsmarktregio in staat stelt om ermee te werken en om langs één gezamenlijke lijn te meten. Dit met als doel om de onderlinge betrouwbaarheid te bevorderen.

In het tweede kwartaal van 2015 start een aanbestedingsprocedure voor de aanschaf van een loonwaardemethodiek die vanaf 1 januari 2016 gebruikt gaat worden.

De gemeenten in Gooi- en Vecht die niet in het SWW-verband samenwerken hebben de methodiek al bepaald. Er is gekozen voor 'de ASML methode van het UWV en/of de methode van Dariuz' of voor 'Dariuz'.

Artikel 12. No-riskpolis

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

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt in aanmerking komt voor een vergoeding gedurende de dekkingsperiode van de geleden loonschade.

Landelijk is afgesproken voor de no-risk polis die ingezet kan worden voor de werkgever die een werknemer op een garantiebaan plaatst, de verzekering te laten lopen via het UWV. Voor 2016 volgt hiertoe een wettelijke regeling.

In een nadere regeling wordt aangegeven wie ook in aanmerking komen voor een no-risk polis als het niet om een garantiebaan gaat.

Indien de werknemer ziek wordt, doet de werkgever melding bij het UWV. In het geval dat het om een arbeidsgehandicapte gaat die onder de Participatiewet valt, wordt er ook melding bij de gemeente gedaan. Het UWV betaalt de Ziektewetuitkering uit aan de werkgever voor maximaal 2 jaar aaneensluitend. Gemeenten zullen bij ziekte de loonkostensubsidie stopzetten aan de werkgever om de voorkomen dat

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

3) Hierbij worden de rekenregels aangehouden zoals deze in de gouden standaard en de AKC-rapportages worden voorgeschreven.

de werkgever dubbele subsidie krijgt (ziektewet en LKS). In de beschikking aan de werkgever moet hierover duidelijk gecommuniceerd worden.

Hieronder wordt de betekenis van de wijziging toegelicht aan de hand van een eenvoudig voorbeeld. Daarbij wordt uitgegaan van een persoon die 100% van het WML verdient en een loonwaarde van 50% heeft. Wat gebeurt er bij uitval wegens ziekte?

- De werkgever betaalt de werknemer die voor hem werkt 100 % WML
- De gemeente verstrekt de werkgever loonkostensubsidie ad 50 % WML
- De werkgever meldt bij uitval de ziekte aan UWV
- Bij ziekte blijft de werkgever loon aan de werknemer doorbetalen en stopt de gemeente de subsidie aan de werkgever

Artikel 13. Maatwerkvoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een blijvende 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 personen uit de doelgroep in aanmerking kunnen komen voor beschut werk en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe deze voorselectie wordt uitgevoerd.

Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen selecteert die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt en een (structurele) begeleidingsbehoefte hebben.

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 Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. De wijze waarop dit gebeurt kan in een nadere regel worden uitgewerkt.

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 Participatiewet).

Stap 3: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestand-koming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting.

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.

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. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 14. Maatwerkvoorziening persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de belangheb-

bende met structurele functionele 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 belanghebbende 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. Het college kan daarom aan de duur van de persoonlijke ondersteuning een maximum verbinden.

De persoonlijke ondersteuning wordt afgestemd op de begeleidingsbehoefte. Onder begeleidingsbehoefte verstaan we de aard, duur en intensiteit van de begeleiding die de belanghebbende nodig heeft om in een baan te kunnen functioneren. De begeleiding moet ervoor zorgen dat de uitvoering van het werk zo zelfstandig en productief mogelijk gebeurt. Dit gaat verder dan de normale inwerkperiode. Het gaat om systematische begeleiding, die nodig is om iemand goed en duurzaam in het werk te laten functioneren.

Hierbij gaat het ook om de begeleiding van de werkgever en de collega's, net zoals de bijdrage aan de coördinatie/afstemming met begeleiders in andere levenssferen.

In bijzondere omstandigheden kan ten behoeve van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort ook persoonlijke ondersteuning anders dan op de werkplek worden ingezet om uitval op het werk te voorkomen. Deze vorm van persoonlijke ondersteuning wordt afgestemd op de verantwoordelijkheden die de werkgever heeft.

Jobcoach ten behoeve van Garantiebanen

In de arbeidsregio Midden-Utrecht zijn ten behoeve van de inzet van een Jobcoach voor een garantiebaan afspraken gemaakt over duur en intensiteit van de Jobcoach.

UWV en/of gemeente bepaalt of de inzet van Jobcoach voor een potentiële werknemer vanwege arbeidshandicap noodzakelijk is.

De Jobcoach wordt ingezet vanaf moment van plaatsing op regulier werk (vanaf de eerste dag dat het arbeidscontract inwerking treedt). De Jobcoach kan ook ingezet worden bij een proefplaatsing.

Iemand uit de doelgroep heeft recht op maximaal 52 uur jobcoaching per jaar voor maximaal 2 jaar.

Er zijn twee begeleidingsniveau jobcoaching die kunnen worden toegekend; licht en midden begeleidingsniveau waarvoor maximaal middelen of uren beschikbaar zijn. Ieder half jaar wordt geëvalueerd of jobcoaching nog langer noodzakelijk is.

Naast inzet van Jobcoach door UWV of gemeente kan er ook gekozen worden voor financiële tegemoetkoming om als werkgever zelf een Jobcoach aan te stellen (de zogeheten interne Jobcoach).

Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de wens om bij meerdere werknemers een en dezelfde Jobcoach te kunnen aanstellen.

Artikel 15. Individuele Studietoeslag

De Invoeringswet Participatiewet introduceert een studieregeling in de Participatiewet: de individuele studietoeslag. Hiermee krijgt het Dagelijks Bestuur de mogelijkheid mensen, van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen of bij wie een medische urenbeperking is geconstateerd, een individuele studietoeslag te verstrekken als ze studeren. Het afronden van een studie versterkt de positie op de arbeidsmarkt. Een diploma is een bewijs tegenover werkgevers dat iemand gemotiveerd is en veel in zijn mars heeft.

Mensen met een arbeidshandicap hebben volgens de regering een extra steuntje in de rug nodig als het gaat om studeren. Voor hen is de drempel om te lenen een stuk hoger, omdat de kans op een baan later lager is. Een studieregeling stimuleert mensen om toch de stap te zetten om naar school te gaan of een studie te gaan volgen. Ook biedt het een financiële compensatie voor het feit dat het voor deze groep vaak moeilijk is om de studie te combineren met een bijbaan (TK 2013-2014, 33 161, nr. 125, p. 2).

De individuele studietoeslag moet worden aangemerkt als een vorm van bijzondere bijstand (artikel 5, onderdeel d, van de Participatiewet). De individuele studietoeslag is niet gerelateerd aan bepaalde kosten. Het is een inkomensondersteunende maatregel voor mensen van wie is vastgesteld dat ze niet in staat zijn het minimumloon te verdienen of voor wie een medische urenbeperking geldt.

Verlening studietoeslag

In het eerste lid wordt nog eens benadrukt dat een aanvrager op datum aanvraag moet voldoen aan de voorwaarden genoemd in artikel 36b, eerste lid van de Participatiewet. Eén van de voorwaarden is dat bij de aanvrager moet worden vastgesteld of hij arbeidsbeperkt is of dat bij hem sprake is van een medische urenbeperking. Dat laatste moet door het UWV worden bepaald. Wie moet vaststellen of een aanvrager arbeidsbeperkingen ondervindt, wordt via nadere regels bepaald. Het zal er waarschijnlijk op neerkomen dat dit hetzelfde orgaan is dat ook vaststelt of iemand die bijstand aanvraagt of ontvangt een arbeidsbeperking heeft.

Een andere voorwaarde is dat de aanvrager recht moet hebben op studiefinanciering of een Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten. Dit betekent niet dat de aanvrager ook daadwerkelijk studiefinanciering of een tegemoetkoming moet ontvangen. Het recht op studiefinanciering bestaat, afhankelijk van iemands gekozen opleiding, leeftijd en inkomen. Of van dit recht gebruik gemaakt wordt is niet in de Participatiewet geregeld en is geen vereiste voor het ontvangen van een individuele studietoeslag op grond van de Participatiewet. Voor het recht op een individuele studietoeslag is het dan ook voldoende dat een persoon recht heeft op studiefinanciering of een tegemoetkoming. De persoon zal - als aanvrager van de toeslag - aannemelijk moeten maken dat hij recht op studiefinanciering of een tegemoetkoming heeft, bijvoorbeeld door een beschikking van DUO of door een bewijs van inschrijving bij een bepaalde opleiding te overleggen.

Om onduidelijkheid te voorkomen omtrent de wijze waarop het verzoek als bedoeld in artikel 36b, eerste lid, van de Participatiewet moet worden ingediend, wordt in het derde lid bepaald dat dit moet worden gedaan door middel van een door of namens het college vastgesteld formulier. Een verzoek wordt dan gezien als een aanvraag zoals bedoeld in afdeling 4.1.1 van de Awb. Vandaar ook dat in deze verordening het begrip "aanvraag" wordt gehanteerd en niet "verzoek". Het gaat dus om een schriftelijke aanvraag (artikel 4:1 van de Awb) die wordt ondertekend door de aanvrager en ten minste de naam en het adres van de aanvrager bevat, de dagtekening en een aanduiding van de beschikking die wordt gevraagd (artikel 4:2, eerste lid, van de Awb). De aanvrager verschaft ook de gegevens en bescheiden die voor de beslissing op de aanvraag nodig zijn en waarover hij redelijkerwijs de beschikking kan krijgen (artikel 4:2, tweede lid, van de Awb). Een mondeling verzoek kan hiermee dus niet worden aangemerkt als een verzoek om individuele studietoeslag zoals bedoeld in artikel 36b van de Participatiewet.

Hoogte individuele studietoeslag

Voor de uitvoerbaarheid is gekozen om een vast bedrag per maand als studietoeslag vast te stellen.

Betaling individuele studietoeslag

Het ligt voor de hand om de studietoeslag per maand te betalen omdat de toeslag bedoeld is als inkomensaanvullende regeling voor het dekken van algemene kosten van levensonderhoud. Veel van die kosten doen zich maandelijks voor, zoals woonlasten, zorgpremies, etc. Daarnaast vindt betaling vanuit een bijbaan in de regel ook maandelijks plaats. Verder sluit een maandbetaling ook meer aan bij het systeem van in- en uitschrijving bij een studie. Gewoonlijk gebeurt dat per maand (vaak de eerste van de maand).

Toekenning en beëindiging van de individuele studietoeslag

In het eerste lid is bepaald dat een studietoeslag pas wordt toegekend vanaf de eerste van de maand waarop de aanvraag is ingediend. Het is niet de bedoeling dat een toeslag met terugwerkende kracht, bijvoorbeeld vanaf datum aanvang studiejaar, wordt verstrekt. Bij ongewijzigde omstandigheden loopt de toeslag tot aan het eind van het school- of studiejaar. Belanghebbende kan tegen het einde van school- of studiejaar een nieuwe aanvraag indienen. Het tweede lid maakt duidelijk dat de studietoeslag tussentijds wordt beëindigd zodra de studie wordt gestaakt of belanghebbende niet langer recht heeft op studiefinanciering op grond van de Wet studiefinanciering 2000 of een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten.

Artikel 16. Vergoedingen

Het vergoeden van kosten die bijdragen aan de inschakeling in het arbeidsproces zijn divers van aard en worden in beleidsregels uitgewerkt.

In de verordening is niet opgenomen dat er premies kunnen worden verstrekt voor het aan werk gaan. Er is voor gekozen alleen een premie in de vorm van nazorg en persoonlijke begeleiding mogelijk te maken, bv. in de vorm van jobcoaching.

Artikel 17. Persoonlijke voorzieningen bij werk of scholing

Het gaat hier om werkvoorzieningen voor personen met arbeidsbeperkingen zoals hulpmiddelen en werkplekaanpassingen. Persoonlijke ondersteuning door bv. een jobcoach is geregeld in artikel 15. Voor vervoersvoorzieningen wordt zoveel mogelijk aangesloten bij voorzieningen die in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning zijn georganiseerd.

Artikel 19. Intrekken oude verordening

In dit artikel 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. Om te voorkomen dat een voorziening moet worden ingetrokken is in artikel 15, tweede lid van deze verordening, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor

een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van twaalf maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013. 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 twaalf maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013 worden in beginsel behouden tot twaalf maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet. 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. Indien het resultaat economische zelfredzaamheid sneller kan worden bereikt bijvoorbeeld door inzet van nieuwe re-integratievoorzieningen (bijv. loonkostensubsidie) dan kan het college besluiten de voorziening wel te beëindigen.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na twaalf maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan twaalf maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening gemeente Weesp 2013 van toepassing.