

Re-integratie verordening participatiewet gemeente Assen 2015

RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET GEMEENTE ASSEN 2015

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

- In deze verordening wordt verstaan onder:
 - doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - wet: Participatiewet.
- Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de wet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

- Het college kan de voorziening en , bedoeld in artikel en 5 , 7 en 8 aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met korte afstand tot de arbeidsmarkt .
- 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 met een functionele beperking of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

- Het college kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college vastgesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
- Het college kan bij uitvoeringsbesluit een plafond vaststellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

Het college kan een voorziening beëindigen als:

- 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;
- de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- 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;
- naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- 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. Werkstage

1. **Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeids inschakeling aanbieden als deze behoort tot de doelgroep.**
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. **De werkstage duurt maximaal zes maanden en vindt als de persoon algemene bijstand ontvangt, plaats met behoud van uitkering. Een werkstage kan eenmaal met een zelfde periode worden verlengd indien dit noodzakelijk is voor arbeidsinschakeling.**
5. **Gedurende de werkstage vindt begeleiding plaats .**

Artikel 6. Sociale activering

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

Artikel 7. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlenende organisatie als tussen de werknemer en de inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Het college kan formeel als werkgever van de werknemer optreden, dan wel een organisatie aanwijzen die in opdracht van de gemeente formeel als werkgever van de werknemer, bedoeld in het eerste lid, optreedt.

Artikel 8. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

- a. **is noodzakelijk voor de toeleiding naar de arbeidsmarkt , en**
- b. **duurt niet langer dan een jaar.**

3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 9. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. **Een participatieplaats duurt maximaal zes maanden. Een participatieplaats kan maximaal driemaal met een zelfde periode worden verlengd tot in totaal vierentwintig maanden, indien dit noodzakelijk is voor een grotere kans op arbeidsinschakeling.**
3. **Gedurende de periode waarin een persoon op een participatieplaats werkzaamheden verricht, vindt begeleiding plaats.**
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep de voorziening beschut werk aanbieden als hij 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 die behoren tot 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 maakt voor de voorselectie gebruik van het reguliere instroom- en diagnoseproces zoals dat in de dienstverleningslijn wordt toegepast , tenzij dit gelet op de**

- aard en ernst van de arbeidsbeperking niet mogelijk is. In dat geval wordt gebruik gemaakt van een op de situatie van de persoon aangepaste methodiek.**
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college ondersteunende voorzieningen in, zoals fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
 4. Het college stelt jaarlijks het aantal beschut werkplekken vast.
- 5. Het college vraagt geen advies aan van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen inzake een participatievoorziening beschut werk indien er geen concrete beschut te werkplek beschikbaar is gesteld.**

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning als bedoeld in artikel 10f van de wet aanbieden bij het volgen van een leer-werktraject als het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is. Ondersteuning wordt alleen aangeboden als deze nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

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

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding indien hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Persoonlijke ondersteuning wordt in ieder geval aangeboden als de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt of als de persoon die op een detachingsbaan werkzaam is, behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie in de zin van artikel 6, eerste lid sub e van de wet.

Artikel 13. No-riskpolis

Het college kan aan een werkgever een no-riskpolis aanbieden. Voor het jaar 2015 wordt gebruik gemaakt van de no-riskpolis van het UWV.

Artikel 14. Werkgeversarrangement

1. Het college kan met een werkgever een overeenkomst sluiten over een pakket voorzieningen gericht op re-integratie ten behoeve van de arbeidsinschakeling van een of meer personen die behoren tot de doelgroep. Dit pakket kan bestaan uit verschillende voorzieningen zoals die in de verordening of de krachtens deze verordening genomen uitvoeringsbesluiten zijn vastgelegd.
2. Het college kan in de overeenkomst afwijken van hetgeen in deze verordening of de krachtens deze verordening genomen uitvoeringsbesluiten is bepaald, voor zover dit de arbeidsinschakeling van een of meer personen als bedoeld in het eerste lid bevordert.

Artikel 15. Nazorg aan werkgever

Het college kan ondersteuning bieden gericht op nazorgaan een werkgever die een persoon die behoort tot de doelgroep in dienst neemt voor het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen sprake is van een voorziening.

Artikel 16. Vergoedingen noodzakelijke kosten

Een persoon die behoort tot de doelgroep kan in aanmerking komen voor vergoeding van kosten die naar het oordeel van het college noodzakelijk zijn in het kader van de voorziening waarvan **die persoon** gebruik maakt.

Hoofdstuk 4 Loonkostensubsidie

Artikel 17. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 1 van deze verordening,
 - 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 Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 18. Vaststelling loonwaarde

Het college maakt bij de vaststelling van de loonwaarde van een persoon gebruik van een methode die ten minste voldoet aan de eisen die daaraan worden gesteld in het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet en de daarop gebaseerde Regeling loonkostensubsidie Participatiewet.

Artikel 19. Concurrentie Compensatieregeling Werkgevers

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, in de vorm van een Concurrentie Compensatieregeling Werkgevers, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De subsidie wordt alleen verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
3. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 20. Onvoorzien en nadere regels

1. In gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan nadere regels stellen over de uitvoering van deze verordening.

Artikel 21. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand wordt ingetrokken.
2. **Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt vol daan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand voor de duur:**
 - a. van een periode van twaalf maanden gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. van een periode waarvoor deze voorziening bij besluit is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand blijft van toepassing ten aanzien van een voorziening g als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 22. Inwerkingtredingen citeertitel

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

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 21 mei 2015

M.L.J. Out, voorzitter

Mevrouw I. Rozema, griffier

Bijlage: Verklarende woordenlijst

-uitkeringsgerechtigde	persoon, vanaf 18 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd, die een uitkering van de gemeente Assen ontvangt. Dit is bijvoorbeeld een bijstanduitkering of een IOAW(Wet inkomensvoorziening ouderen gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) of IOAZ (Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen uitkering)
-belanghebbende:	persoon die aanspraak kan maken op een voorziening
-Functionele arbeidsbeperking.	Een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap die er toe leidt dat een persoon niet in staat is om het sociale minimum te verdienen hebben
-arbeidsbeperkte:	persoon van wie door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen is vastgesteld dat sprake is van een functionele arbeidsbeperking (hij is niet in staat tot het verdienen van het wettelijk minimumloon)
-loonwaarde:	waarde van de prestatie die de werknemer levert op de werkvloer in verhouding tot die van een reguliere werknemer in dezelfde functie. (van toepassing is artikel 6, lid 1, sub g van de wet)
-beschut werk:	Een voorziening gericht op werk, bedoeld voor mensen die loonvormende arbeid kunnen verrichten. De hoeveelheid begeleiding en werkplekaanpassing is bepalend en niet de werkzaamheden zelf. Beschut werk is een arbeidsinstrument. Het is dan ook geen regel dat werknemers binnen de doelgroep altijd de laagste loonwaarde vertegenwoordigen
-participatievoorziening:	het verrichten van maatschappelijk nuttige en andere sociale activiteiten ter voorbereiding op re-integratie en ter voorkoming van sociaal isolement
-tegenprestatie:	“Voor wat hoort wat” bepaling in de wet. Het gaat er om dat in ruil voor de uitkering allerlei maatschappelijk nuttige werkzaamheden worden verricht. Er is geen verdringing op de arbeidsmarkt en de tegenprestatie is niet gericht op re-integratie
-vrijwilligerswerk:	onverplicht en onbetaald werk dat in enig georganiseerd verband, wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving
-persoonlijke ondersteuning/ -jobcoach	Persoonlijke ondersteuning voor de persoon die aan de slag gaat in een afspraakbaan. De jobcoach zorgt voor zaken als begeleiding in het werk zelf en ook op het gebied van werkplekaanpassingen en/of inrichting van de werkplek. De jobcoach is altijd tijdelijk aanwezig (indicatief twee jaren)
-No risk polis	Verzekering die wordt afgesloten voor de werkgever als hij een persoon uit de doelgroep in dienst neemt. De werkgever wordt verzekerd voor de verplichte doorbetaling van het salaris als de werknemer ziek wordt.
-werkstage	Een werkstage is bedoeld voor inwoners die werkervaring missen of (opnieuw) moeten leren hoe je functioneert in een werkrelatie. De inwoner blijft gedurende de stage wel in de uitkering. De stage is (zoals alle stages) beperkt in duur. Tijdens de werkstage worden ontbrekende competenties ontwikkeld. Na de werkstage is de inwoner geschikt om een baan te aanvaarden. Het is belangrijk dat verdringing voorkomen wordt. Het is niet de bedoeling dat werkgevers veel stagiairs nemen om hun werkzaamheden uit te voeren waardoor er geen ruimte meer is voor “echt werk”.
-detacheringsbaan	Dit is een veel gebruikte vorm onder de Wsw. Sommige werkgevers verkiezen deze constructie met het oog op het afschermen van risico's. de inwoners op detacheringsbanen tellen mee voor het aantal afspraakbanen (Quotum). De inwoner stroomt uit de uitkering, treedt in dienst bij een payroll organisatie en gaat aan het werk bij de inlener. Deze vorm is niet beperkt in tijd omdat de inwoner wel is uitgestroomd naar werk. Mocht de inlener geen gebruik meer willen maken van de diensten blijft iemand wel in dienst van de payroll organisatie, en die moet dan op zoek naar iets nieuws. De loonkostensubsidie (indien van toepassing) vervalt dan tot dat iemand weer aan het werk is. Dat betekent dat de Payroll organisatie het volledige loon moet blijven betalen maar daar geen loonkosten subsidie meer voor ontvangt.
-participatieplaats	Een participatieplaats is een onbetaalde eenvoudige baan waarin een langdurig werkloze met behoud van uitkering kan werken Het gaat om werklozen die moeilijk bemiddelbaar zijn, doordat ze al jaren niet meer hebben gewerkt, 'te oud' zijn of een handicap hebben. Degene kan dan onbeloofde additionele werkzaamheden verrichten gedurende maximaal twee jaar. Het werk is vooral bedoeld om werkervaring op te doen en sociale vaardigheden aan te leren. Een werkgever kan een bijdrage leveren aan de re-integratie van deze langdurig werklozen door een functie te creëren die geschikt is voor deze groep mensen, voor minimaal een jaar. Het is niet de bedoeling dat deze mensen regulier werk verrichten, het moet echt gaan om additionele werkzaamheden. Voor inwoners jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. De participatieplaats volgt uit de wet en is daarom verplicht opgenomen in de verordening
-leer-werktraject	Het leerwerktraject geeft de leerling, de mogelijkheid het diploma te behalen door middel van een meer passende leerroute. Een leerroute waarbij de leerling wordt uitgedaagd en uitgenodigd, door de combinatie van binnen- en buitenschools leren met meer praktijk en minder theorie, te slagen voor het vmbo-diploma. Het leerwerktraject is een vorm van voortgezet onderwijs en een volwaardige leerroute binnen de basisberoepsgerichte leerweg (BB) van het Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo)
-Regionaal werkbedrijf	Landelijk is bepaald dat er 35 regionale werkbedrijven komen,. Het werkbedrijf is de verbindende schakel tussen inwoners met een functionele arbeidsbeperking en werkgevers. In het werkbedrijf werken de Sociale Partners, gemeenten en UWV samen. Het is geen fysieke organisatie maar een platformoverleg. In dit overleg worden afspraken gemaakt over de inhoud van de verordeningen, de wijze van loonwaardebepaling en is er een gezamenlijk marktbelegingsplan en werkgeversservicepunt.
-Wet afspraakbanen en quotumregeling	In deze wet zijn de bepalingen rondom de afspraakbanen en de quotumregeling vastgelegd.
-afspraakbanen (voorheen garantiebanen)	Dit zijn de extra banen die voortvloeien uit het sociaal akkoord van april 2013. In het sociaal akkoord is afgesproken dat tot 125.000 extra banen worden gecreëerd, 100.000 in de marktsector en 25.000 voor de overheid. De banen zijn bedoeld voor mensen die een functionele arbeidsbeperking hebben. Het aantal banen dat gecreëerd moet worden neemt jaarlijks toe totdat in 2026 alle banen zijn ingevuld

-Indicatie afspraakbaan	Indicatie van het UWV waaruit blijkt dat een persoon die bijstand ontvangt tot het doelgroepenregister behoort.
-Doelgroepen register	Een register waarin alle mensen die een functionele arbeidsbeperking hebben staan. Met behulp van dit register wordt in beeld gebracht of voldoende extra banen zijn gecreëerd (ingevuld door mensen uit de doelgroep Het is van belang voor alle partijen die zijn betrokken bij de wet banenafpraak en quotumregeling (werkgevers, rijksoverheid, gemeenten en inwoners). Het UWV beheert dit register. Het UWV heeft de mensen in de Wajong, mensen met een Wsw-indicatie en de mensen met een Wiw en ID-baan in één keer opgenomen in het doelgroepenregister. De mensen uit de Participatiewet waarvan niet bekend is of zij tot het doelgroepenregister behoren. Kunnen worden voorgedragen aan het UWV. UWV geeft op verzoek van gemeenten een indicatie afspraakbaan af als een inwoner functioneel beperkt is en geplaatst kan worden op een afspraak baan.
-Loonwaardebepaling	Methodiek waarmee wordt vastgesteld wat de verdien capaciteit is van een inwoner in een bepaalde functie. De loonwaarde wordt bepaald als een werkgever het voornemen heeft om iemand in dienst te nemen. De loonwaarde wordt op de werkplek bepaald met inbreng van die werkgever. In de arbeidsmarktregio is afgesproken dat de loonwaarde wordt bepaald met het instrument Dariusz.
-loonkostensubsidie	Loonkostensubsidie compenseert de werkgever voor het verlies aan productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of cao-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het Cao-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML. Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep. Bovendien bouwt de werknemer over het hele inkomen pensioen op.

TOELICHTING

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. De individuele mogelijkheden bepalen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat inwoners uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Alleen bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder toegelicht.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening. Om de lezer tegemoet te komen is er een verklarende woordenlijst van begrippen die gebruikt zijn in de verordening of de toelichting maar elders gedefinieerd opgenomen in een bijlage bij deze toelichting.

Het college ondersteunt bij hun arbeidsinschakeling:

- inwoners die algemene bijstand ontvangen;
- inwoners met een nabestaanden- of wezen- uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- inwoners met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- inwoners met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- inwoners zonder uitkering; en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.
- inwoners met een functionele arbeidsbeperking blijven aanspraak maken op ondersteuning van het college en voorzieningen uit deze verordening tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die inwoner in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend. Na deze periode wordt het UWV verantwoordelijk voor de re-integratie van deze groep (de artikelen 34a, vijfde lid onderdeel b,35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen)

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

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een inwoner redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een inwoner redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling

In dit artikel wordt verwezen naar het VN-verdrag inzake de rechten van inwoners met een handicap uit 2006. In de Participatiewet worden de doelstellingen van dit verdrag onderschreven via artikel 8a, tweede lid, onderdeel a. Namelijk dat de gemeenteraden in hun verordeningen bij de inzet van de voorzieningen voor de inwoners rekening houden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van hun inwoners. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van inwoners met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle inwoners met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. De voorzieningen zullen worden ingezet om tot een zo effectief mogelijk re-integratietraject te komen. Om een beeld daarbij te geven is er hieronder een grofmazige indeling gemaakt tussen welke voorzieningen meer in aanmerking komen bij welke doelgroep.

- Korte afstand tot arbeidsmarkt

De voorzieningen Werkstage, Detacheringsbaan en scholing (zoals bedoeld in artikel 5,7 en 8) zullen **veelal ingezet worden** voor inwoners die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Met deze voorzieningen wordt ingeschat dat zij vrij snel weer klaar zijn om door te kunnen stromen naar de arbeidsmarkt.

- Grote afstand tot arbeidsmarkt

De voorzieningen Sociale activering, Participatieplaats zijn aanvullend naast de voorzieningen Werkstage, detacheringsbaan en scholing bedoeld voor inwoners die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (opgenomen in de artikelen 5, 6, 7, 8 en 9).

Het aanbieden van een voorziening is maatwerk. Om die reden is er een overlap van de voorzieningen die kunnen worden aangeboden aan de inwoners. Dezelfde soort voorzieningen kunnen dus zowel aan inwoners met een korte als aan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden aangeboden. Door de individuele invulling van de voorziening wordt deze 'op maat gemaakt' voor de inwoner die het betreft.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving bij het betreffende artikel aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: beschut werk (artikel 10), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 11), persoonlijke ondersteuning (artikel 12) en de no-riskpolis (artikel 13).

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

Dit artikel regelt de bevoegdheid van het college om budget- of subsidieplafonds in te richten. Deze mogelijkheid wordt geboden omdat de middelen voor re-integratie beperkt zijn. Door het instellen van een budget- of subsidieplafond kunnen financiële risico's worden voorkomen en behoudt het college de mogelijkheid om bij het bereiken van het plafond naar alternatieven te zoeken.

In de gemeente Assen hebben wij in de Kadernota "Participatie de norm, werk het doel" (hierna: Kadernota) hier invulling aan gegeven. In de kadernota is vastgelegd dat de rijksbudgetten taakstellend zijn. Dit betekent dat het budgetplafond generiek is vastgelegd voor alle voorzieningen op het bedrag dat het Rijk aan de gemeente Assen beschikbaar stelt, het participatiebudget. Daarbij is vastgelegd dat het verschil tussen de rijksbijdrage die beschikbaar gesteld wordt voor de uitvoering van de Wsw en de daadwerkelijke kosten (de zogenaamde wig) bekostigd zullen worden uit het Participatiebudget. Dit bedrag moet worden afgetrokken van het totale Participatiebudget en wat overblijft, is het budgetplafond dat beschikbaar is voor re-integratie. Binnen dit budget is aangegeven dat er prioritaire doelgroepen zijn te weten: de inwoners met een verdien capaciteit tussen de 50-80 (percentage arbeidsvermogen ten opzichte van het wettelijk minimumloon) en jongeren.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Naast de uit de wet voortvloeiende voorzieningen mag een gemeente dus aanvullende instrumenten en voorzieningen aanbieden. 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 inwoner. Al naar gelang de afstand van een inwoner tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

Beëindigingsgronden

Het artikel geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Concreet gaat het om het inwoners die de arbeidsverplichtingen en de inlichtingenverplichting ten aanzien van de uitvoering van de wet niet nakomen of onvoldoende gebruik maken van de aangeboden voorziening. Denkbaar is verder dat de voorziening niet de snelste weg naar werk biedt waardoor naar een alternatief wordt gezocht. Tot slot wordt de voorziening in beginsel beëindigd als de inwoner

uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid. Afspraken hierover worden vastgelegd in het Persoonlijk ontwikkelingsplan.

Terugvorderen kosten

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. Werkstage

Een werkstage is geen arbeidsovereenkomst maar een scholingsinstrument. Er is wel sprake van het verrichten van arbeid maar dit is gericht op uitbreiden van kennis en ervaring van de stagiair. In de regel is er geen sprake van een beloning, hoewel een stagevergoeding wel mogelijk is. Hierbij moet meer gedacht worden aan een onkostenvergoeding waarbij daadwerkelijk gemaakte kosten worden vergoed.

Doel van de werkstage

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 (snuffel) stagiair 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 **belanghebbende** wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Duur werkstage

Het vierde lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. In beginsel gaat het daarbij om een periode van zes maanden. Dit is bedoeld om ervoor te zorgen dat de re-integratieactiviteiten gericht blijven op de inschakeling in de arbeid en dat wordt voorkomen dat er vormen van productieve arbeid ontstaan. In sommige gevallen kan een verlenging van deze periode noodzakelijk zijn om de kans op werk te vergroten. Bij een verlenging wordt uitdrukkelijk getoetst of deze noodzakelijk is om kennis en vaardigheden gericht op arbeidsinschakeling van de belanghebbende te vergroten. Het mag niet leiden tot een verkapt vorm van een arbeidsovereenkomst.

Artikel 6. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze inwoners staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een inwoner die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 6, eerste lid). Als het college een verplichting op wil leggen aan een inwoner om, op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet, gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een inwoner op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een inwoner niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening.

Sociale activering heeft tot doel inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat inwoners zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die inwoner te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

Het wezenlijke verschil met de tegenprestatie is dat deze laatste er niet op is gericht om op termijn arbeidsinschakeling mogelijk te maken. De tegenprestatie is als zodanig ook geen re-integratie instrument dat is opgenomen in deze verordening maar kan als verplichting worden verbonden aan het recht op bijstand (voor wat hoort wat gedachte).

College stemt duur activiteiten af op de inwoner

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een inwoner. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 7. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid inwoners uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een inwoner een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. Ten tweede wordt in de overeenkomst tussen werknemer en inlener afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

In het vierde lid is een regeling opgenomen die ook al mogelijk was onder de werking van de Wet werk en bijstand. In het kader van de detachering kan het college zelf als formeel werkgever optreden dan wel een andere organisatie aanwijzen die deze rol vervult. Het dienstverband bestaat in dat geval tussen deze organisatie en de inwoner uit de doelgroep. Deze organisatie kan een organisatie zijn waarop het college beslissende invloed uitoefent of een organisatie die geheel zelfstandig opereert zonder directe of indirecte banden met de gemeente. Onder organisatie kan ook een uitzendorganisatie vallen.

Artikel 8. Scholing

Startkwalificatie

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

Jongeren

Inwoners jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen scholingsvoorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.

Scholing in combinatie met participatieplaats

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

Artikel 9. Participatieplaats

In dit artikel wordt de mogelijkheid genoemd om een participatieplaats aan te bieden. Het aanbieden van een participatieplaats is een bevoegdheid die vanuit de wet is overgelaten aan het college. (artikel 10a Participatiewet).

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 inwoner bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren.

Een participatieplaats is bedoeld voor inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor inwoners jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. De participatieplaats volgt uit de wet en wordt verplicht opgenomen in de verordening.

Een toe te kennen premie, voor de inwoner die geplaatst is op een participatieplaats, is bij wet verplicht en dient te worden vastgesteld in deze verordening.

Hoogte Premie

De inwoner die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens na iedere periode van zes maanden dat de additionele werkzaamheden voortduren (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de inwoner 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 is vastgesteld op 100 Euro per halfjaar.

Deze premie is ongewijzigd in vergelijking tot de premie die gold onder de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand.

In algemene zin geldt dat in de Kadernota is uitgegaan van het adagium dat werk moet lonen. Mede op basis daarvan is bepaald dat inwoners met een uitkering slechts een beperkte periode en uitsluitend in het belang van hun re-integratie werk verrichten bij een reguliere werkgever. De periode van 3 maanden is het uitgangspunt. Dit kan verlengd worden in individuele gevallen indien noodzakelijk tot maximaal 6 maanden, met daarbij de voorwaarde dat er concreet uitzicht is op werk. Bij de Participa-

tieplaats gaat het om aanvullend werk, dat betekent dat het niet mag leiden tot verdringing. Het zijn extra taken.

Voor inwoners met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt is in de kadernota opgenomen dat arbeidsmatige dagbesteding of beschut werk dan wel maatschappelijke activering de meest van belang zijnde reïntegratievoorzieningen zijn.

Dit neemt niet weg dat in het voorkomende geval een participatieplaats de meest passende weg naar werk is waarmee van rechtswege een premie aan inwoners, op basis van deze verordening wordt verstrekt.

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk

Beschut werk is een nieuwe voorziening maar is vergelijkbaar met beschutte werkzaamheden zoals die in het Sociaal werkvoorzieningsbedrijf worden aangeboden.

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een inwoner 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 aanbiedt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren.

Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college zo mogelijk van het reguliere instroom- en diagnoseproces zoals dat in de dienstverleningslijn wordt toegepast gebruik maakt om tot een voorselectie te komen. Is het doorlopen van het reguliere proces gelet op de aard en ernst van de arbeidsbeperkingen van belanghebbende niet mogelijk, dan wordt bekeken welk onderzoek door welke (gespecialiseerde) medewerkers nodig is om in het individuele geval tot een juiste diagnose te komen. Zo wordt bij belanghebbenden die afkomstig zijn van de ProVso scholen voorzien in een warme overdracht door al op de scholen zelf te beginnen met een indicatiestelling. Deze warme overdracht wordt zoveel mogelijk uitgevoerd conform de methodiek Werkschool 2.0. zoals afgesproken in arbeidsregio-verband. Vervolgens wordt, in alle gevallen waar het vermoeden bestaat dat belanghebbende uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, getracht om binnen de bestaande mogelijkheden een passende plek aan te kunnen bieden.

Het college stelt ambtshalve vast of een inwoner uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor kan geen aanvraag door een inwoner worden ingediend. Het college maakt uit de inwoners uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verplicht advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde inwoners uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een inwoner tot de doelgroep beschut werk behoort (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet). Op basis van de landelijke vastgestelde criteria, in het Besluit advisering beschut werk, beoordeelt het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen of iemand in aanmerking komt voor een beschutte werkplek (artikel 3). Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht daartoe onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

- a. een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
- b. permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.

Alleen als uit het onderzoek blijkt dat ten minste één van de vragen, genoemd onder a of b, bevestigend wordt beantwoord, adviseert het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan het college om vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

Stap 3: besluit gemeente

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

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze inwoner 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. Omdat er slechts een beperkt aanbod van plekken is zal een inwoner alleen worden voorgedragen door de gemeente indien er daadwerkelijk een plek beschikbaar is.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut is in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid).

Omvang beschut werk

In de kadernota is opgenomen dat de gemeente Assen kiest voor het organiseren van beschut werk waarbij is aangegeven dat de uitvoering binnen het door het Rijk gestelde budget moet worden uitgevoerd. Het Rijk stelt op termijn middelen beschikbaar voor maximaal 30.000 beschutwerkplekken landelijk. Er wordt door het Rijk geen opdracht verleend tot een aantal te realiseren beschutte werkplekken per gemeente. Dit is afhankelijk van de mogelijkheden die er zijn om deze werkplekken te creëren in relatie tot de behoefte vanuit de doelgroep. Doordat het toekomstige budget 1/3^{de} van het huidige bestaande budget bedraagt en de huidige middelen vastliggen in bestaande overeenkomsten betekent dit dat er fors minder plekken zijn dan onder de wet sociale werkvoorziening (Wsw).

Daarbij worden de middelen die vanuit het rijk beschikbaar worden gesteld langzaam opgebouwd, gelijk op met de afbouw van de middelen van de bestaande Wsw. Dit betekent dat er een langzame opbouw plaatsvindt van het aantal beschikbare beschutte werkplekken.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Inwoners die behoren tot de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Indien een inwoner zonder ondersteuning het werk-leertraject niet kan volbrengen dan kan deze voorziening een steun in de rug geven. Daarbij wordt wel meegenomen in de afweging of het leer-werk traject wel de juiste voorziening is voor de inwoner.

Het college kan uitsluitend ondersteuning aanbieden aan inwoners:

- 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.

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 12 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een job coach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 13. No-riskpolis

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 verstrekt in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

In de ledenbrief van 21 januari 2015 heeft VNG de overgangsregeling voor het jaar 2015 bekend gemaakt in afwachting van een definitieve no-riskpolis voor het jaar 2016 en verder.

Voor werknemers uit de doelgroep participatiewet kan een no-risk polis worden verkregen via het UWV. De no-riskpolis is alleen bedoeld voor mensen die met een loonkostensubsidie worden geplaatst op een afspraakbaan.

Op het moment dat een werknemer ziek wordt volgt vanuit de werkgever melding aan zowel het UWV als aan de gemeente die de desbetreffende loonkostensubsidie heeft versterkt. Het

UWV neemt de volledige loonbetaling over. De ISD stopt, voor de periode dat de ziekte duurt, de doorbetaling van de loonkostensubsidieën reserveert deze.

Na afloop van het kalenderjaar wordt door het UWV een opgave verstuurd aan de gemeente waarin de loonkostensubsidie wordt doorberekend die het UWV aan de werkgever heeft betaald, als ook een bedrag van 141 Euro per ziekmelding.

Er is geen andere no-riskpolis voorhanden in de markt nadat Achmea is gestopt met het aanbieden van een no risk-polis.

Er is geen beleidsvrijheid in deze verordening ten aanzien van een keuze van een no-risk polis. Bij wet is geregeld dat een bepaling over de no-risk polis in de verordening dient te worden opgenomen.

Artikel 14. Werkgeversarrangement

De gemeente werkt met de UWV aan een gezamenlijke benadering van werkgevers met het doel afspraken te maken over het inzetten van werkzoekenden bij het vervullen van vacatures. Omdat in veel gevallen een perfecte match nog niet tot stand kan worden gebracht zullen arrangementen met werkgevers (moeten) worden afgesloten. Deze arrangementen kunnen bijvoorbeeld inhouden dat aan **inwoners uit de doelgroep** een vorm van scholing wordt aangeboden of extra begeleiding in de eerste periode of dat de kosten en risico's voor een werkgever gedurende een bepaalde periode worden beperkt. Ook leer-werkconstructies maken hier deel van uit. Dit is in het eerste lid geregeld.

In het tweede lid wordt de mogelijkheid geboden maatwerkafspraken met werkgevers te maken doordat in bijzondere gevallen kan worden afgeweken van hetgeen in de verordening en de uitvoeringsbesluiten geregeld is.

Artikel 15. Nazorg

Mede gezien de beperkte financiële middelen is het belangrijk ervoor te zorgen dat **inwoners uit de doelgroep na uitstroom niet na een korte periode terugvallen in een uitkering**. De gemeente kan ertoe besluiten veel aandacht te besteden aan nazorg, met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren. Bij dit artikel is ervan uitgegaan dat nazorg geboden kan worden ná acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid, dus niet bij gesubsidieerde arbeid. Bij gesubsidieerde arbeid maakt begeleiding en advisering normaal gesproken al deel uit van het traject.

Artikel 16. Overige vergoedingen

Ter stimulering van de arbeidsinschakeling kan het college nog niet nader benoemde kosten vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen. Daarbij geldt als restrictie dat die kosten niet behoren tot de kosten waarvoor een voorliggende voorziening bestaat.

Hoofdstuk 4 Loonkostensubsidie

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever.

Artikel 17. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

Om te bepalen of het instrument loonkostensubsidie mag worden ingezet moet bepaald worden of een inwoner tot de doelgroep behoort. Hiervoor kan een aanvraag worden ingediend door de inwoner zelf of het college kan ambtshalve daartoe besluiten.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk als iemand tot de doelgroep als bedoeld in artikel 1 van deze verordening hoort.

Het is aan het college om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich verplicht adviseren door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen adviseert en neemt daarbij de in het artikel 17, tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

De cumulatieve criteria opgenomen in artikel 17 zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Pas als aan alle criteria is voldaan behoort iemand tot de doelgroep.

Artikel 18. Vaststelling loonwaarde

Als een inwoner tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, dan stelt het college de loonwaarde van die inwoner vast. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Het Werkbedrijf in de arbeidsmarktregio Groningen heeft eind december al een aantal afspraken vastgelegd, waaronder de methode voor loonwaarde bepaling.

In de arbeidsmarktregio is afgesproken om de in het land verreweg de meest gebruikte methode "Dariuz" te vergelijken met de methodiek van het UWV en beide indien mogelijk te integreren. Op deze manier kan in de arbeidsmarktregio naar één methode van loonwaarde meting worden toegewerkt die voor alle doelgroepen (huidige Wajong, huidige Wsw en nieuwe doelgroep Participatiewet) toepasbaar is

en waarvoor een brede groep functionarissen beschikbaar zal zijn om vanuit het UWV, de gemeente(n) en/of sociale werkvoorzieningen deze meting uit te voeren.

Tot het moment dat duidelijk is of de integratie van beide methoden inderdaad het gewenste resultaat heeft is besloten om met Dariuz te werken voor de Participatiewet doelgroepen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft ter ondersteuning van de Werkbedrijven nadere regels vastgesteld over minimumeisen voor de vaststelling van de loonwaarde van mensen met een arbeidsbeperking, die vanaf 1 januari 2015 met een loonkostensubsidie aan het werk gaan. Deze Regeling loonkostensubsidie Participatiewet (Staatscourant 2014 nr. 29290, 15 oktober 2014) geldt zolang er nog niet op regionaal niveau afspraken zijn gemaakt.

De eisen waaraan elke methode van loonwaardebepaling in ieder geval moet voldoen zijn de volgende:

- De loonwaarde moet worden vastgesteld op basis van de feitelijke werkzaamheden van de medewerker en met inbreng van de werkgever.
- De methode waarmee de loonwaarde wordt bepaald moet een beschreven objectieve methode zijn die door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige wordt uitgevoerd.

De methode Dariuz voldoet aan de eisen die de Regeling van de minister stelt. Om die reden zullen wij, zoals afgesproken in de arbeidsmarktregio via het Werkbedrijf, daar voorlopig gebruik van maken.

Wanneer een nieuwe methode binnen de arbeidsmarktregio Groningen beschikbaar is, zal de gemeenteraad een voorstel tot wijziging van deze verordening tegemoet kunnen zien.

Voorbeeld van een loonwaardebepaling aan de hand van stappenplan

1. Bob heeft arbeidsbeperkingen en werkt in een grote sportwinkel.
2. Als taken van Bob worden benoemd:

T1=magazijnmedewerker (90% van het takenpakket) en

T2=administratieve taken (10% van het takenpakket).

3. De normfunctie is: magazijnmedewerker, functieloon 110% van het wettelijk minimumloon (WML).
4. De normen van de vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperkingen zijn in dit voorbeeld als volgt:

	T1	T2
Tempo	500 eenheden per week opbergen	100 orders per week verwerken
Kwaliteit	Eenheden correct opbergen	Orders correct digitaal verwerken
Inzetbaarheid	Volledig inzetbaar	Volledig inzetbaar

5. De prestaties van Bob zelf worden op de werkplek bepaald en zijn als volgt:

	T1	T2
Tempo	400 eenheden per week opbergen	50 orders per week verwerken
Kwaliteit	100% (=geen kwaliteitsverlies)	80% bruikbaar (=20% kwaliteitsverlies)
Inzetbaarheid	Volledig inzetbaar	90% inzetbaar (=10% verminderd inzetbaar omdat hij herhaaldelijk instructie nodig heeft)

6. De prestatie per taak van Bob is hierdoor:

T1: $(400/500) * 100% * 100% = 80%$ van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.

T2: $(50/100) * 80% * 90% = 36%$ van vergelijkbare persoon zonder beperkingen.

7. Dit leidt op grond van de formule van artikel 3, tweede lid, tot een loonwaarde per taak van Bob:

T1: $80% * 90% = 72%$ van het functieloon.

T2: $36% * 10% = 3,6%$ van het functieloon.

8. De totale loonwaarde is de som van de loonwaardes per taak op grond van artikel 3, eerste lid. Rekenkundig afgerond volgens artikel 3, derde lid resulteert een loonwaarde van 76% van het functieloon.

Artikel 19. Concurrentie Compensatieregeling Werkgevers (CC regeling)

Deze bepaling is aanvullend op de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 17 van deze verordening. Het doel van de CCW regeling is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (tijdelijk) nog niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om een tijdelijk verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde bewerkstelligen.

De in artikel 19 van 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 en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 19 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn doordat zij bijvoorbeeld langere tijd niet hebben deelgenomen aan het arbeidsproces of na een traject gericht op arbeidsinschakeling nog geen relevante werkervaring hebben opgedaan in een nieuwe werkomgeving.

Het college kan nadere regels stellen voor de uitvoering van de CCW regeling.

Artikel 20. Onvoorzien en nadere regels

Dit artikel is bedoeld als een vangnetartikel. Waar de verordening onvoldoende aansluit bij een bijzondere situatie uit de praktijk, kan het college een besluit nemen om daarin te voorzien. Dit kan een individueel geval zijn waarin de verordening niet voorziet. Dit kan ook door het college nadere regels over de uitvoering van deze verordening te laten vaststellen.

Artikel 21. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In dit artikel is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat inwoners 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 inwoner op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 4 van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in het tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van **twalf 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 Wet werk en bijstand. 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 twalf maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand worden dus in beginsel behouden tot twalf 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 inwoner nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na **twalf 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 Wet werk en bijstand of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan twalf 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 de voorzieningen als bedoeld in het tweede en derde lid blijft de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand van toepassing. Dit staat in het vierde lid.