

Verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet 2015 gemeente Goes

De raad van de gemeente Goes;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van [19 november 2014];
gelet op de artikelen 8a en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;
gezien het advies van de commissie van 20 november 2014;

besluit vast te stellen de verordening re-integratie en tegenprestatie Participatiewet gemeente Goes 2015.

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel I. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:

a. het college:

het college van burgemeester en wethouders van Goes

b. de raad:

de gemeenteraad van Goes

c. de wet:

Participatiewet

d. doelgroep:

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

e. grote afstand tot de arbeidsmarkt:

deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;

f. korte afstand tot de arbeidsmarkt:

deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;

g. 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.

h. doelgroep loonkostensubsidie

(artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;

i. loonwaarde

(artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): 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;

j. dienstbetrekking

(artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikel 2. Aanspraak op ondersteuning

1. Een persoon die behoort tot de doelgroep kan aanspraak maken op ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college stelt noodzaak, inhoud en vorm van de ondersteuning vast en legt dit vast in een individueel plan van aanpak.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en/of tot de doelgroep van de Wet banenafpraak en quatum arbeidsbeperkten 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.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 3. Beleidsregels

1. Het college kan ter uitvoering van deze verordening nadere beleidsregels stellen waarin beleidsprioriteiten worden aangegeven, alsmede de hoogte en wijze van financiering. Deze beleidsregels kunnen worden vervat in een jaarlijks beleidsplan.
2. De volgende onderdelen komen in ieder geval aan de orde in de beleidsregels c.q. het beleidsplan:
 - a. een omschrijving van het beleid ten aanzien van de verschillende doelgroepen, waarbij een evenwichtige verdeling van de middelen over de doelgroepen als uitgangspunt wordt genomen;
 - b. welke voorzieningen het college kan aanbieden, alsmede de voorwaarden die daarbij gelden, voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen;
 - c. een verdeling van de beschikbare middelen over de verschillende voorzieningen;
 - d. het flankerend beleid;
 - e. criteria ontheffingenbeleid.
3. Het college brengt jaarlijks verslag uit aan de gemeenteraad van de resultaten van het beleid.
4. Ten aanzien van de beleidsregels c.q. het beleidsplan zoals bedoeld in het eerste lid, wordt het advies van de cliëntenraad gevraagd.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

Artikel 4. Beëindiging voorzieningen.

1. Het college kan een voorziening gericht op arbeidsinschakeling 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 VVet 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. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - d. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - e. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening en de beleidsregels worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep op een werkervaringsplaats plaatsen. Deze plaatsing duurt maximaal zes maanden met de mogelijkheid tot verlenging met zes maanden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor het verwerven van vaardigheden die de inschakeling in de arbeid bevorderen.
2. Het doel van de werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring, het verkrijgen van een positieve werkhouding, dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

3. Het college plaatst de persoon alleen als door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. De duur van de plaatsing.

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep in staat stellen voorafgaande aan een regulier dienstverband of een dienstverband waarbij loonkostensubsidie wordt verstrekt, werkervaring op te doen in de vorm van een proefplaatsing.
2. Voorwaarde voor het inzetten van een proefplaatsing is dat de werkgever de intentie heeft om bij gebleken geschiktheid de betrokkene een dienstbetrekking aan te bieden.
3. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na aanvang van het dienstverband te voorkomen.
4. De proefplaatsing duurt niet langer dan drie maanden.
5. Het college biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan als door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en als door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt op de arbeidsmarkt.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt tenminste vastgelegd:
 - a. het doel van proefplaatsing;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
 - c. de duur van de proefplaatsing.
 - d. De intentie van de werkgever om na afloop van de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid de betrokkene een dienstbetrekking aan te bieden.

Artikel 7. Sociale activering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep en een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, als onderdeel van een re-integratietraject activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering, voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten of vrijwilligerswerk ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling of gericht op het voorkomen van sociaal isolement.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van belanghebbende.
4. Het initiatief tot de verwerving van het vrijwilligerswerk kan zowel van het college als van betrokkene zelf uitgaan.
5. Het college stelt iemand alleen in staat te werken in vrijwilligerswerk met behoud van uitkering indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien hierdoor geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 8. Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling, waarbij de werknemer voor het verrichten van arbeid wordt gedetacheerd bij een organisatie.
2. In schriftelijke overeenkomsten worden de afspraken met betrekking tot de arbeidsverhoudingen tussen werkgever, werknemer en inlenende organisatie vastgelegd.
3. Het college maakt uitsluitend gebruik van een detacheringsbaan wanneer de organisatie waar de betrokkene gaat werken, niet bereid is de betrokkene een dienstverband aan te bieden.
4. Een werknemer wordt alleen geplaatst indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Artikel 9. Beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.

2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
3. Vervolgens wint het college bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Op basis van het advies van UWV stelt het college ambtshalve vast dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort.
4. 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.
5. Het college bepaalt jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk en legt in het beleidsplan vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.
6. Het college kan, krachtens artikel 7, lid 7 van de Participatiewet, met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen overeenkomen dat het college personen aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt, de voorziening beschut werk aanbiedt. Het college maakt daaraan voorafgaand afspraken met UWV over de bekostiging van de inzet van deze voorziening.

Artikel 10. Werkgeverssubsidie gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan subsidie verstrekken aan werkgevers die een werknemer behorende tot de doelgroep, een arbeidsovereenkomst sluiten, wanneer de werkgever hier zonder deze subsidie niet toe bereid is.
2. De werkgeverssubsidie kan worden verstrekt voor maximaal zes maanden. In bijzondere gevallen kan deze termijn worden verlengd, indien dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling van de werknemer.
3. De hoogte en voorwaarden van de werkgeverssubsidie kunnen worden vastgelegd in beleidsregels.
4. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet, ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

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

Artikel 12. Jobcoaching

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep met een arbeidsbeperking kan het college persoonlijke ondersteuning aanbieden bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken in het kader van een regulier dienstverband, een proefplaatsing (artikel 6 van de verordening) of een werkervaringsplaats (artikel 5 van de verordening), in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. De voorwaarden waaronder persoonlijke ondersteuning ingezet kan worden en de richtlijnen voor omvang en duur van de persoonlijke ondersteuning kunnen worden vastgelegd in de beleidsregels.
3. Het college bepaalt de omvang en duur van de ondersteuning die in individuele gevallen nodig is en legt dit vast in het plan van aanpak zoals bedoeld in artikel 2, lid 2 van de verordening.

Artikel 13. Arbeidsplaatsvoorzieningen

1. Het college kan personen uit de doelgroep met een arbeidsbeperking die arbeid in een dienstbetrekking of als zelfstandige verrichten, voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid.
2. Welke voorzieningen het college verstrekt onder welke voorwaarden kan worden vastgelegd in de beleidsregels.

Artikel 14. Subsidie voor werkgevers ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking

1. Het college kan een werkgever die met een werknemer uit de doelgroep met een arbeidsbeperking, een dienstbetrekking is aangegaan, subsidie verstrekken voor meerkosten die het gevolg zijn van de arbeidsbeperking van de betrokkene.
2. De hoogte en voorwaarden van de subsidie kunnen worden vastgelegd in de beleidsregels.

3. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 15. Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

1. Het college kan personen uit de doelgroep een voorziening aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling is om het op een zo kort mogelijke termijn aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Onder meer tests, trainingen, het opdoen van werkervaring en jobhunting kunnen onderdelen zijn van de voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
4. De inhoud en doelgroep van de voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling kunnen worden in het beleidsplan uitgewerkt.

Artikel 16. Scholing

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden, indien dit door het college noodzakelijk wordt geacht voor de arbeidsinschakeling.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen.
3. Het college kan in beleidsregels nadere eisen aan scholingstrajecten verbinden.
4. Indien scholing wordt aangevraagd door een belanghebbende zonder startkwalificatie die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, wordt de belanghebbende gemeld bij het Regionaal Bureau Leerplicht (RBL) c.q. de regionale meld- en coördinatiefunctie voortijdig schoolverlaten (RMC).

Artikel 17. Nazorg

1. Het college kan een werkgever die met een werknemer uit de doelgroep een dienstbetrekking is aangegaan gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
2. Het college kan personen uit de doelgroep die algemeen geaccepteerde arbeid hebben aanvaard, gedurende maximaal zes maanden nazorg bieden.
3. De termijn van nazorg kan in bijzondere gevallen eenmaal met zes maanden worden verlengd.
4. De nazorg is gericht op het bestendig maken van de arbeidsrelatie van de persoon die algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard en de betrokken werkgever.

Artikel 18. Vergoeding voor kosten in het kader van arbeidsinschakeling

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling, voor zover geen voorliggende voorzieningen van toepassing zijn.
2. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de hoogte van de vergoeding, de duur en de voorwaarden waaronder de vergoeding wordt verstrekt.

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie naar vermogen

Artikel 19. Het opdragen van een tegenprestatie

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, een tegenprestatie opdragen.
2. Het college kan een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.
3. Nadat het college een tegenprestatie heeft opgedragen, krijgt de betrokkene eerst twintig werkdagen de tijd om zelf een tegenprestatie te zoeken.
4. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
 - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
 - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen;
 - c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;
 - d. als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet daarmee rekening worden gehouden;
5. Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is

Artikel 20. Inhoud van een tegenprestatie

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:

- a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
 - b. niet leiden tot verdringing.
2. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

Artikel 21. Duur en omvang van een tegenprestatie

1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 16 uur per week en minimaal 2 uur per week.
3. Na het verrichten van een tegenprestatie kan het college na minimaal drie maanden opnieuw een tegenprestatie opdragen.

Artikel 22. Geen werkzaamheden voorhanden

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien er voor de betreffende persoon geen passende werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat er voor de betreffende persoon geen passende werkzaamheden voorhanden zijn, beoordeelt het college binnen zes maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die voor de betreffende persoon kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 23. Hardheidsclausule

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

Artikel 24. Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015
2. De Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012 wordt per 1 januari 2015 ingetrokken.

Artikel 25. Overgangsregeling

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening WVVVB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012 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 eerste lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het eerste lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een Voorziening wordt voortgezet.
3. De Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 26. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Goes 2015.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Goes in zijn openbare vergadering van 27 november 2014.

*de griffier,
J.W. Scherpenzeel.*

*de voorzitter,
L.J. Verhuist.*

Algemene toelichting

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-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. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de 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. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

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

- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet en de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet: de hier bedoelde scholing en premie zijn gerelateerd aan de voorziening Participatieplaatsen uit artikel 10a van de wet. Het college heeft ervoor gekozen de voorziening Participatieplaatsen niet mogelijk te maken omdat de reeds bestaande voorzieningen voldoende mogelijkheden bieden om personen die een wat langere afstand tot de arbeidsmarkt hebben, werkervaring op te laten doen (zie met name artikelen 5, 6 en artikel 7 van de verordening). Daarom zijn de voorzieningen scholing en premie ook niet opgenomen in deze verordening.
- De participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet): dit is opgenomen in artikel 9 van deze verordening.
- De no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet): dit wordt opgenomen in een aparte verordening 'Loonkostensubsidie en no riskpolis. Participatiewet 2015.
- tegenprestatie naar vermogen (artikel Ba, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet): dit is opgenomen in artikel 19 t/m 22 van deze verordening.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

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

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

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

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

In artikel 1 van deze verordening is een definitie opgenomen van het begrip 'korte afstand tot de arbeidsmarkt'. Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Dit begrip is van belang in verband

met de mogelijkheid tot het opdragen van een tegenprestatie. Zie hierover artikel 19 van deze verordening.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

In artikel 1 van deze verordening is een definitie opgenomen van het begrip 'grote afstand tot de arbeidsmarkt'. Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Dit begrip is van belang in verband met de mogelijkheid tot het opdragen van een tegenprestatie. Zie hierover artikel 19 van deze verordening.

Mantelzorg

In artikel 1 van deze verordening is de definitie opgenomen van mantelzorg. Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning). Onder mantelzorg wordt verstaan: 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. Het begrip 'mantelzorg' is van belang omdat artikel 6 van deze verordening bepaalt dat het college geen tegenprestatie opdraagt indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

Uit kamerstukken met betrekking tot het begrip 'mantelzorg' zoals neergelegd in de Wet maatschappelijke ondersteuning volgt dat de vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

- er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvrager en de zorgverlener;
- mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Deze kenmerken zijn ontleend aan diverse kamerstukken zoals TK 2004–2005, 30 169, nr. 1 (Notitie 'De mantelzorger in beeld') en TK 2005–2006, 30 131, nr. C.

Voor mantelzorg is vereist dat de verleende zorg de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt. Voor de uitvoering van de Wet maatschappelijke ondersteuning hanteren gemeenten veelal het protocol Gebruikelijke Zorg van het Centrum Indicatiestelling Zorg om vast te stellen of sprake is van gebruikelijke zorg. Voor de uitleg van wat onder gebruikelijke zorg kan worden aangesloten bij de definitie van gebruikelijke zorg in het protocol Gebruikelijke Zorg. Gebruikelijke zorg wordt in dat Protocol als volgt omschreven: de normale, dagelijkse zorg die partners of ouders en inwonende kinderen geacht worden elkaar onderling te bieden omdat ze als leefeenheid een gezamenlijk huishouden voeren en op die grond een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het functioneren van dat huishouden.

De in artikel 1, lid 2 onderdeel h van deze verordening genoemde vorm van loonkostensubsidie is opgenomen in een aparte verordening 'Loonkostensubsidie en no-riskpolis Participatiewet 2015'. De wijze waarop de in lid 2 onderdeel i genoemde loonwaarde wordt vastgesteld is ook opgenomen in de verordening 'Loonkostensubsidie en no-riskpolis Participatiewet 2015'.

Artikel 2. Aanspraak op ondersteuning

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, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven. In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

In artikel 2, eerste lid, is opgenomen dat burgers aanspraak kunnen maken op ondersteuning. Dit betekent niet dat burgers recht hebben op (een bepaalde vorm van) ondersteuning. In artikel 2 is daarom opgenomen dat het college vaststelt of en zo ja welke ondersteuning ingezet wordt. Hierbij kan ook de budgettaire ruimte een rol spelen.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 3. Beleidsregels

De Participatiewet of de IOAW/IOAZ verplicht de gemeenteraad het re-integratiebeleid in een verordening vast te leggen. Hier is gekozen voor de systematiek om niet alles in de verordening te regelen, maar ook gebruik te maken van beleidsregels.

Het college kan nadere beleidsregels stellen ter uitvoering van deze verordening. Dat kan jaarlijks zijn, maar er kan ook voor worden gekozen naast een jaarlijks plan tevens een meerjarenbeleidsplan vast te stellen.

Artikel 3 lid 2, onderdeel a van deze verordening legt vast welke specifieke beleidsonderwerpen in de beleidsregels of het beleidsplan in elk geval aan de orde dienen te komen. Daarmee voldoet de gemeenteraad ook aan de plicht van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a van de Participatiewet om in de verordening vast te leggen dat er evenwichtige aandacht is voor verschillende doelgroepen en subdoelgroepen en de wijze waarop rekening wordt gehouden met zorgtaken.

Artikel 3 lid 2, onderdeel b legt vast dat de voorzieningen die in de verordening zijn opgenomen in de beleidsregels verder worden uitgewerkt. De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op 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.

Artikel 3 lid 3 van deze verordening biedt de basis voor de verantwoording van het beleid. In de gemeente Goes is het gebruikelijk de raad jaarlijks door middel van een beleidsverslag te informeren over de resultaten van het beleid.

Artikel 3 lid 4 van deze verordening biedt de mogelijkheid de cliëntenraad advies te vragen over de uitvoering van het beleid. Hier ligt een relatie met de verordening cliëntenparticipatie.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 4. Beëindiging voorzieningen.

Beëindigingsgronden

Het eerste lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

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.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats 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.

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaatsen 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 werkervaringsplaats 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,

1) Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

Doel van de werkervaringsplaats

Artikel 5, tweede lid van deze verordening geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, 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 werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. De werkervaringsplaats mag niet tot gevolg hebben dat:

- de arbeidsovereenkomst van een andere werknemer wordt beëindigd,
- dat de arbeidsovereenkomst van een andere werknemer niet wordt verlengd, of
- dat een voorgenomen arbeidsovereenkomst met een nieuwe werknemer niet wordt aangegaan.

Ook voor de voorzieningen die zijn opgenomen in artikel 6 (proefplaatsing), artikel 7 (sociale activering), artikel 8 (detacheringsbanen), artikel 10 (werkgeverssubsidie gericht op arbeidsinschakeling), artikel 14 (subsidie voor werkgevers ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking) en artikel 20 (tegenprestatie), geldt dat deze voorzieningen alleen ingezet kunnen worden als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Voor die artikelen geldt dezelfde definitie van verdringing als hier bij artikel 5 is opgenomen.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 6. Proefplaatsing

De proefplaatsing heeft grote overeenkomsten met de werkervaringsplaats. Het belangrijkste verschil is het feit dat bij de proefplaatsing de intentie van de werkgever nadrukkelijk is, de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen, eventueel met een werkgeverssubsidie of een loon kosten-subsidie nieuwe stijl.

In het vierde lid is bepaald dat een proefplaatsing niet langer duurt dan drie maanden. Door deze beperking in de duur wordt voorkomen dat werkgevers de proefplaatsing gaan gebruiken als langdurige, goedkope arbeid. Hiermee wordt voorkomen dat werkgevers mensen met een arbeidsbeperking op een proefplaats laten werken zonder hun het perspectief te bieden van een dienstverband.

De proefplaatsing uit artikel 6 van deze verordening kan ook gebruikt worden om, zoals opgenomen in artikel 10d, derde lid van de Participatiewet, gedurende maximaal drie maanden bij een werkgevers onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde waarmee de hoogte van de loonkostensubsidie bepaald kan worden.

Artikel 7. 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 personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering

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

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoord tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 5, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht

gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.² In deze gevallen kan het college wel een tegenprestatie naar vermogen opdragen, aangezien het opdragen van een tegenprestatie niet primair tot doel heeft de re-integratie van de belanghebbende te bevorderen (zie artikel 20 van deze verordening).

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Artikel 8. Detacheringsbanen

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen 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 persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het eerste lid wordt tevens bepaald dat het gaat om detachering.

In het derde lid wordt bepaald dat een detacheringsbaan alleen wordt ingezet als een dienstbetrekking met de werkgever waar de betrokkene gaat werken (al dan niet met werkgeverssubsidie of een loonkostensubsidie), niet mogelijk is. Een dienstbetrekking, ook met subsidie, heeft dus voorrang boven een detacheringsbaan.

Bij een detacheringsbaan 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. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 9. Beschut werk

In artikel 9, eerste lid is vastgelegd dat het college de voorziening beschut werk kan aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt.

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.³ Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

In het derde lid is opgenomen dat het college bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies moet inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit gemeente

In het derde lid is ook opgenomen dat het college op basis van het advies van UWV ambtshalve vaststelt dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort. Hiervoor is geen aanvraag van een persoon nodig. Hiermee is gevolg gegeven aan artikel 10b, vierde lid, onderdeel a van de Participatiewet dat in

2) CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NLCRVB:2012: BW4400.

3) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

de verordening opgenomen moet worden hoe het college ambtshalve vaststelt of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (zie 33 161, nr. 117, p. 4).

Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.⁴

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. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.'

In het vierde lid is vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken.^{5 6}

Omvang beschut werk

In het vijfde lid is opgenomen dat het college jaarlijks de omvang van het aanbod beschut werk bepaalt en in het beleidsplan vastlegt hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het beschikbare budget en het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

In het zesde lid is vastgelegd dat het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen afspraken kan maken over het aanbieden van de voorziening beschut werk voor personen aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt. Als voorwaarde voor de inzet van de voorziening beschut werk voor UWV-klanten is opgenomen dat er voorafgaand afspraken met UWV zijn gemaakt over de bekostiging van de inzet van deze voorziening.

Artikel 10. Werkgeverssubsidie gericht op arbeidsinschakeling

Werkgeverssubsidies kunnen als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. Deze mogelijkheid bestond al voor de ingang van de Participatiewet. In artikel 10c en 10d van de Participatiewet is een nieuwe vorm van loonkostensubsidie geïntroduceerd. Deze loonkostensubsidie nieuwe stijl is opgenomen in de verordening Loonkostensubsidie en no-riskpolis Participatiewet 2015. Deze loonkostensubsidie nieuwe stijl kan alleen ingezet worden voor personen 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). Het doel van de loonkostensubsidie nieuwe stijl is compensatie van de verminderde productiviteit van de werknemer. Loonkostensubsidie nieuwe stijl wordt gefinancierd uit het uitkeringsbudget.

Om expliciet te maken dat er twee soorten loonkostensubsidie zijn, wordt de loonkostensubsidie oude stijl *werkgeverssubsidie* genoemd. De werkgeverssubsidie is niet primair bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking, maar voor personen uit de gemeentelijke doelgroep. Het doel van de werkgeverssubsidie is de werkgever te stimuleren om met de betreffende persoon een arbeidsovereenkomst te sluiten. Voorwaarde voor het verstrekken van de werkgeverssubsidie is dat de werkgever niet bereid is de betreffende persoon zonder de werkgeverssubsidie aan te nemen.

In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximale termijn waarin loonkostensubsidie kan worden verstrekt aan een persoon uit deze doelgroep. In de beleidsregels kunnen de voorwaarden en hoogte van de loonkostensubsidie worden uitgewerkt.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening 'ondersteuning bij leer-werktrajecten'. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 11 van deze verordening en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet

In artikel 11, onderdeel a van deze verordening is opgenomen dat de voorziening 'ondersteuning bij leer-werktrajecten' inzetbaar is, zoals bepaald in artikel 101 van de Participatiewet, voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject

4) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

5) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

6) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115–116.

alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden.

In artikel 11, onderdeel b van deze verordening is opgenomen dat deze voorziening ook kan 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.⁷ 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.

Met artikel 11, onderdeel c wordt het mogelijk om ondersteuning bij leer-werktrajecten te bieden aan personen buiten de in artikel 10f van de Participatiewet opgenomen doelgroep, namelijk aan personen van 27 jaar of ouder die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 12. Jobcoaching

In artikel 12 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning voor personen uit de doelgroep met een arbeidsbeperking nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een bepaalde periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. De ondersteuning kan ook gericht zijn op de werkgever en de collega's van de werknemer met beperkingen. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning zijn werkzaamheden in redelijkheid niet zou kunnen verrichten.

Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel de werknemer uiteindelijk zonder de begeleiding via een dergelijke voorziening, werkzaam te laten zijn bij een reguliere werkgever.⁸

In het tweede lid is vastgelegd dat de voorwaarden en richtlijnen voor omvang en duur van de - persoonlijke ondersteuning vastgelegd kunnen worden in de beleidsregels.

Artikel 13. Arbeidsplaatsvoorzieningen

In artikel 13, eerste lid van de verordening is de mogelijkheid opgenomen dat het college voorzieningen kan toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid. Het gaat hier om voorzieningen voor werknemers, terwijl het in artikel 14 gaat om subsidies aan werkgevers van werknemers met een beperking.

De doelgroep van deze voorzieningen zijn personen uit de doelgroep met een arbeidsbeperking die arbeid in een dienstbetrekking of als zelfstandige verrichten.

In het tweede lid is bepaald dat in de beleidsregels opgenomen kunnen worden welke voorzieningen onder welke voorwaarden verstrekt kunnen worden.

Wajongers kunnen momenteel bij UWV onder meer de volgende voorzieningen aanvragen:

- Vervoersvoorzieningen naar werk;
- Intermediaire voorzieningen voor personen met een visuele, auditieve of motorische handicap, zoals doventolk, schrijftolk, communicatie-assistenten, voorleeshulp, hulp bij opbergen dossiers;
- Meeneembare voorzieningen, zoals computers, braileregels en software.

Artikel 14. Subsidie voor werkgevers ten behoeve van werknemers met een arbeidsbeperking

In artikel 14, eerste lid van deze verordening is de mogelijkheid opgenomen dat het college een subsidie verstrekt aan een werkgever die met een werknemer uit de doelgroep met een arbeidsbeperking, een dienstbetrekking is aangegaan. Het gaat hier om subsidies aan werkgevers, terwijl artikel 13 gaat om voorzieningen voor werknemers met een beperking.

De subsidie wordt verstrekt voor meerkosten die het gevolg zijn van de arbeidsbeperking. Voorbeelden hiervan zijn aanpassingen aan het gebouw van de werkgever of aan de werkplek. In het tweede lid is bepaald dat de hoogte en voorwaarden van de subsidie vastgelegd kunnen worden in de beleidsregels.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5.

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

8) Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

Artikel 15. Voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling

In artikel 15 is de mogelijkheid opgenomen dat het college voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbiedt aan personen uit de doelgroep. Het gaat hier om re-integratietrajecten. In het tweede lid is het doel van deze voorzieningen bepaald: het op een zo kort mogelijke termijn aanvaarden van algemeen geaccepteerde arbeid.

In het derde lid wordt, niet uitputtend, een aantal voorbeelden van dit soort voorzieningen genoemd. Het vierde lid bepaalt dat de inhoud en doelgroep van deze voorzieningen in het beleidsplan uitgewerkt kunnen worden.

Artikel 16. 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 personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren

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

Artikel 17. Nazorg

Mede gezien de beperkte budgetten is het belangrijk ervoor te zorgen dat personen uit de doelgroep die aan het werk gaan in een dienstbetrekking na uitstroom uit de uitkering niet na een korte periode terugvallen in de uitkering. Het college kan daartoe nazorg verlenen aan de werkgever (lid 1) en/of aan de werknemer (lid 2), met als doel een werkelijk duurzame plaatsing te realiseren (lid 4).

In het artikel is een maximale duur van de nazorg bepaald van zes maanden, met een mogelijke verlenging van nog eens zes maanden.

Artikel 18. Vergoeding voor kosten in het kader van arbeidsinschakeling

In artikel 18, eerste lid is de mogelijkheid opgenomen dat het college naast de in de voorgaande artikelen genoemde voorzieningen, kan besluiten Om (on)kosten te vergoeden voor activiteiten die bijdragen aan de arbeidsinschakeling van personen die behoren tot de doelgroep, zoals vergoedingen voor reiskosten, kinderopvang, werkkleding, opleidingen /certificering (bijvoorbeeld VCA).

Hoofdstuk 4 Tegenprestatie naar vermogen

Algemene toelichting tegenprestatie

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt (zie toelichting bij artikel 5 voor een definitie van verdringing).

Geen tegenprestatie

Indien daarvoor dringende redenen – zoals zorgtaken – aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

Afstemmen

Net als bij het niet nakomen van de arbeids- en re-integratieverplichting geldt voor het niet nakomen van de tegenprestatie of het weigeren om de tegenprestatie te verrichten dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig de gemeentelijke afstemmingsverordening (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 29).

Tegenprestatie is geen voorziening gericht op arbeidsinschakeling

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. 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 (TK 2013–2014, 33 801, nr. 7, p. 49–50). De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als voorziening gericht op arbeidsinschakeling; dit is ook een verschil met de voorziening sociale activering uit artikel 7 van deze verordening. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratieinspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering.

Ontwikkelen beleid door college

Het college heeft de opdracht beleid te ontwikkelen ten behoeve van het verrichten van een tegenprestatie en het uitvoeren ervan overeenkomstig de verordening tegenprestatie. Dit volgt uit artikel 7, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet.

Verordeningsplicht

De Wet maatregelen WWB legt de gemeenteraad de verplichting op om bij verordening regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze verordeningsopdracht is neergelegd in artikel 8a, eerste lid, onderdeel b Participatiewet. Net is aan de gemeente om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen (zie TK 2013–2014, 33 801, nr. 24, p. 6).

Artikel 19. Het opdragen van een tegenprestatie

Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend (TK 2013–2014, 33 801, nr. 7, p. 49). In het derde lid van artikel 19 is opgenomen dat de betrokkene eerst twintig werkdagen zelf mag zoeken naar een tegenprestatie. Pas wanneer de betrokkene binnen die periode zelf geen tegenprestatie aandraagt, zal het college een concrete tegenprestatie opleggen.

Tegenprestatie opdragen aan personen met lange afstand tot arbeidsmarkt

In het eerste lid is bepaald dat het college een tegenprestatie in beginsel uitsluitend kan opdragen aan een belanghebbende die een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Dit impliceert dat aan belanghebbenden die een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben geen tegenprestatie wordt opgedragen, tenzij sprake is van bijzondere omstandigheden.

Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt moeten zich volledig kunnen richten op de arbeidsplicht en de re-integratieplicht, zoals het naar vermogen verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid. Bij personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kan redelijkerwijs worden verwacht dat hun inspanningen eerder zullen leiden tot uitstroom. Daarom wordt in beginsel aan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt geen tegenprestatie opgedragen. De tegenprestatie mag immers het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren aangezien werk boven uitkering als uitgangspunt geldt.

Belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

Het tweede lid van artikel 19 bepaalt dat het college een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie kan opdragen als bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.

Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie waarin geen re-integratieactiviteiten worden verricht door belanghebbende en het verrichten van re-integratieactiviteiten op korte termijn redelijkerwijs niet kan worden verwacht. In dat geval bestaat er ruimte een tegenprestatie op te leggen.

In het vierde lid van artikel 19 is neergelegd met welke factoren het college rekening moet houden bij het opdragen van een tegenprestatie. Net college dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring, eventuele arbeidsbeperkingen en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten (zie Rechtbank Zeeland-West- Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Mantelzorg

Het vijfde lid van artikel 19 bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien een belanghebbende mantelzorg verricht en het college het verrichten hiervan redelijkerwijze noodzakelijk vindt. De regering heeft deze mogelijkheid uitdrukkelijk benoemd in de nota van wijziging met betrekking tot de Wet maatregelen WWB (TK 2013–2014, 33 801, nr. 24, p. 6). Of sprake is van mantelzorg wordt getoetst aan de criteria van het begrip mantelzorg zoals neergelegd in artikel 1 van deze verordening. Verricht een belanghebbende mantelzorg in de zin van deze verordening en is het verrichten van mantelzorg volgens het college redelijkerwijs noodzakelijk, dan draagt het college een belanghebbende geen tegenprestatie op.

Artikel 20. Inhoud van een tegenprestatie

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in

acht nemen. Artikel 20, eerste lid van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie.

Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem wordt verwacht (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden

In artikel 20, eerste lid van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden.

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden voldoen aan de in artikel 20, eerste lid, van deze verordening genoemde voorwaarden. Dit betekent dat de als tegenprestatie in te zetten werkzaamheid:

- a) naar zijn aard niet is gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- b) niet leidt tot verdringing (zie toelichting bij artikel 5 voor een definitie van verdringing).

In beleidsregels kan het college vastleggen welke werkzaamheden in ieder geval als tegenprestatie kunnen worden ingezet (artikel 20, tweede lid, van deze verordening).

Samenwerking met maatschappelijke organisaties

De gemeente kan voor het werven van maatschappelijk nuttige werkzaamheden samenwerken met maatschappelijke organisaties zoals: welzijnsinstellingen, vrijwilligerswerkorganisaties, buurthuizen en/of sportvoorzieningen. Om ervoor te zorgen dat voldoende maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn, is het van belang dat contacten worden onderhouden met maatschappelijke organisaties. Een vrijwilligersvacaturebank bij een vrijwilligerscentrale kan een belangrijk hulpmiddel zijn om het aanbod van maatschappelijk nuttige werkzaamheden te bepalen. De gemeente kan ervoor kiezen uitsluitend werkzaamheden binnen de gemeentegrenzen als tegenprestatie in te zetten of werkzaamheden zowel binnen als buiten de gemeentegrenzen in te zetten.

Artikel 21. Duur en omvang van een tegenprestatie

De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen in de regel beperkt te zijn. Dat betekent dat het college steeds een afweging maakt op basis van de situatie in welke mate een tegenprestatie verlangd kan worden (TK 2013–2014, 33 801, nr. 30).

Artikel 21 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de duur en omvang van de tegenprestatie:

- De tegenprestatie kan worden opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden (lid 1).
- De tegenprestatie wordt opgedragen voor minimaal 2 uur en voor maximaal 16 uren per week. Voor het minimaal aantal van 2 uren per week is gekozen om personen werkzaamheden te laten verrichten van enige omvang. Voor het maximaal aantal uren is gekozen om de tegenprestatie van relatief geringe omvang te laten zijn (lid 2).
- Het derde lid, regelt dat het college een persoon die een tegenprestatie heeft verricht, pas na drie maanden opnieuw een tegenprestatie kan opdragen.

Artikel 22. Geen werkzaamheden voorhanden

Artikel 22 van deze verordening bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien er voor de betreffende persoon geen passende onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. In deze verordening kiest de gemeenteraad ervoor dat indien geen maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn binnen de eigen gemeentegrenzen, buiten de gemeentegrenzen gezocht moet worden naar maatschappelijk nuttige werkzaamheden. Ter uitvoering hiervan kan worden samengewerkt met omliggende gemeenten. Indien het college besluit geen tegenprestatie op te leggen omdat er voor de betreffende persoon geen passende onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn, wordt binnen zes maanden opnieuw vastgesteld of op dat moment wel maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. Dit is geregeld in artikel 22, tweede lid, van deze verordening.

Hoofdstuk 7 Slotbepalingen

Artikel 25. Overgangsregeling

In artikel 25 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze

verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 4, eerste lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 25, eerste lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Dergelijke voorzieningen worden behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 24, tweede lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening WWB, IOAW en IOAZ gemeente Goes 2012 van toepassing (artikel 25, derde lid, van deze verordening).