



Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Oegstgeest houdende regels omtrent re-integratie Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Oegstgeest 2017

De raad van de gemeente Oegstgeest;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 15 augustus 2017, zaak nr. Z-17-101872;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;

besluit vast te stellen:

de Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Oegstgeest 2017

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;
- 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.
- wet: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan een of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. De voorziening moet gericht zijn op de arbeidsinschakeling en bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.
2. Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.
3. Het college kan een voorziening beëindigen als:



- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. 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 6. Detachering

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep detacheren bij een werkgever.

Artikel 7. Scholing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloofde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 200,- per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Werkstage

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden als deze naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling en de activiteiten die worden verricht in overwegende mate strekken tot nut van de stagiair om de gestelde leerdoelen te bereiken.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring, het opdoen van praktijkervaring in het kader van een opleiding, of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.



2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde beschutte werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. De persoon die is aangewezen op beschut werk en voor wie nog geen geschikte werkplek is, kan in afwachting van de beschikbaarheid van een geschikte werkplek begeleid worden naar arbeidsmatige dagbesteding, sociale activering of vrijwilligerswerk.
5. Het college bepaalt de jaarlijkse toename van het aanbod beschut werk op een derde van het getal waarmee het aantal dienstbetrekkingen in het kader van de Wet Sociale Werkvoorziening afneemt, dit is inclusief het aantal dat de ministeriële regeling op grond van artikel 10b, vierde lid van de wet voorschrijft.
6. Eventuele additionele dienstbetrekkingen beschut werk worden ingezet op volgorde van de datum waarop is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en de werkplek geschikt is voor de persoon.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

- a. van 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. Begeleiding op de werkplek (Jobcoaching)

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 13. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Het college kan aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal.

Artikel 14. 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 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, met dien verstande dat die persoon niet in staat is met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en die persoon mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft; of
 - b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet.
3. Het UWV kan het college adviseren met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 15. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de werkwijze vaststelling loonwaarde UWV of opvolgende regelingen om de loonwaarde van een persoon vast te stellen. Deze is als bijlage bijgevoegd.
2. Een arbeidsdeskundige die gecertificeerd is voor de UWV loonwaarde methodiek adviseert het college over de vaststelling van de loonwaarde van de persoon.



Artikel 16. Opstapsubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en 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.
4. De opstapsubsidie wordt niet ingezet voor personen die behoren tot de landelijke doelgroep loonkostensubsidie en aanspraak kunnen maken op de landelijke loonkostensubsidieregeling.

Artikel 17. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaatsing aanbieden met behoud van uitkering als deze voorafgaat aan een regulier dienstverband.
2. Deze proefplaatsing geldt niet voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.
3. De proefplaatsing heeft een duur van maximaal twee maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd het doel van de proefplaatsing alsmede de wijze waarop begeleiding plaatsvindt.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 18. Onvoorzien situaties

In gevallen waarin de bepalingen van deze verordening niet voorzien, neemt het college een besluit.

Artikel 19. Hardheidsclausule

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

Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na de dag van bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2017.
3. Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Oegstgeest 2015 wordt ingetrokken op het moment van inwerkingtreding van de in het tweede lid genoemde verordening.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 28 september 2017.

De voorzitter,

De griffier,



Bijlage bij artikel 15 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015

Wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

In de Participatiewet staat dat de methodiek van Loonwaardebepaling moet worden uitgewerkt in een verordening. In de verordening beschrijven we de methodiek van loonwaardebepaling en wie deze uitvoert. Om de loonwaarde van een persoon te bepalen maakt het college gebruik van de 'werkwijze vaststelling loonwaarde UWV'. In deze bijlage zijn de stappen beschreven om de loonwaarde vast te stellen. Deze werkwijze is afgestemd met het UWV en met de regio Holland Rijnland en voldoet aan de door het Rijk gestelde voorwaarden (zorgvuldig, geobjectiveerd en transparant).

Hierna wordt de werkwijze omschreven.

Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV

Doelgroep

Werkzoekenden die door ziekte of gebrek niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Voor deze groep komt de potentiële werkgever mogelijk in aanmerking voor loonkostensubsidie. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer niet in staat is het geldende wettelijk minimumloon te verdienen.

De loonwaardebepaling wordt uitgevoerd door arbeidsdeskundigen die gecertificeerd zijn voor deze UWV loonwaarde bepalingsmethodiek. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van het UWV, of vergelijkbare informatie uit een andere bron.

Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer.

Het bestaat uit een aantal onderdelen:

- Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.
- Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functieanalyse (taken- en urenanalyse).
- Vaststellen van het loonniveau van deze collega als referentie/norm.
- Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.
- Verslaglegging, verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.

De Loonwaarde vaststelling:

UWV onderscheidt bij de loonwaarde vaststelling de volgende stappen:

1. Inventarisatie van de *feitelijke taakopbouw* in termen van de feitelijke uitoefening van de functie door de werknemer.
2. Het *vaststellen van de normfunctie* op basis van de feitelijke in de functie door de werknemer uitgeoefende taken.
3. Vaststellen van de bij de *normfunctie* behorende *loonwaarde* en waarden voor *Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken*.
4. Beschrijven hoe de medewerker in de praktijk in de functie op de werkplek functioneert, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtak. Beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de functie uitoefening.
5. Het *vaststellen van de prestatie van de werknemer* per hoofdtak afgezet tegen de normfunctie op basis van drie kernbegrippen Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid uitgedrukt in een % van de arbeidsprestatie op deze elementen in de normfunctie.
6. Het vaststellen van de werkelijke additionele kosten, waar aan de orde, uitgesplitst naar eenmalige en structurele kosten.
7. Het integraal vertalen van de uitkomsten bij Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid naar een *totale arbeidsprestatiewaarde van de werknemer in een % ten opzichte van het wettelijk minimumloon*. Dit met behulp van de rekenformule.

De rekenformule is als volgt:

%Tijdsbesteding werknemer in de taak x %Tempo x %Kwaliteit x %Inzetbaarheid.

			Arbeidsprestatie			Loonwaarde t.o.v. het wettelijk minimumloon
Taak	tijdsbesteding norm	tijdsbesteding werknemer	tempo	kwaliteit	inzetbaarheid	



1	%	%	%	%	%	%
2	%	%	%	%	%	%
3	%	%	%	%	%	%
4	%	%	%	%	%	%
5	%	%	%	%	%	%
Totaal	100%					% (G)

De gecertificeerde arbeidsdeskundige legt deze gegevens vast in een rapport. Hierin worden de onderzoeksactiviteiten, de resultaten van het onderzoek en het advies over de loonwaarde vermeld.

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie 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 een verordening:

- begeleiding op de werkplek (jobcoaching) (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet); en
- participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet).

Loonkostensubsidie

Deze verordening geeft ook uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan heeft het college de volgende mogelijkheden:

- het inzetten van een forfaitaire loonkostensubsidie van 50% van het WML in het eerste half jaar van een dienstbetrekking voorafgaand aan de loonwaardemeting (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet)

of



- het inzetten van de loonkostensubsidie die direct vanaf het begin van de plaatsing van een kandidaat bij een werkgever gebaseerd is op de op de werkplek vastgestelde loonwaarde van een werknemer (artikel 10d eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

De forfaitaire loonkostensubsidie vereenvoudigt en bespoedigt de plaatsing van een kandidaat met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking bij een werkgever. Werkgevers hebben hierdoor eerder een beeld van de financiële gevolgen van het aannemen van de kandidaat. Het inzetten van de loonkostensubsidie die objectief gebaseerd is op de op de werkplek vastgestelde loonwaarde, heeft meer voorbereidingstijd nodig, omdat de loonwaarde eerst op de werkplek vastgesteld moet worden. Het biedt de werkgevers vervolgens wel duidelijkheid over de daadwerkelijke productiviteit van de betrokken kandidaat en de financiële gevolgen.

Voor welke vorm van loonkostensubsidie wordt gekozen, zal per situatie worden bepaald, omdat dit afhankelijk is van de omstandigheden van de kandidaat werknemer en de kandidaat werkgever.

De gemeente heeft de mogelijkheid in overleg met de werkgever en de werknemer, de mensen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie een proefplaatsing voor een periode van maximaal drie maanden aan te bieden bij een werkgever. Deze mogelijkheid is geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokken werknemer past.

De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het (Jeugd)WML voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - 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 (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet). De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening (artikel 14) kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60). Deze subsidie mag niet verward worden met de opstapsubsidie, zoals beschreven in artikel 16 van deze verordening. Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven:

- 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, alsmede personen als bedoeld in onderdeel 10d tweede lid;
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon 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;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de participatiewet.

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).



Artikel 2. Budgetplafond

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. De gemeente moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan echter niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning in het algemeen af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Dit betekent ook dat de gemeente het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening kan beperken. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan de gemeente om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning zoals o.a. bedoeld in deze verordening aan personen aan die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen regelen, 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 lid 4 is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht 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 bemiddeling naar werk, detachering, 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 of met behoud van uitkering).

Conform artikel 9 van de Participatiewet zijn belanghebbenden o.a. verplicht gebruik te maken van de door het college aangeboden voorzieningen en mee te werken aan onderzoeken naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van een plan van aanpak.

Beëindigingsgronden

Het derde 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.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, derde lid, van deze verordening. 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, aansluitend op het kalenderjaar waarin is vastgesteld dat de persoon tenminste zelfstandig het WML heeft verdiend met inkomen uit arbeid.

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

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de 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.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Artikel 6. Detachering

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen.

Het college kan ervoor zorgen dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn.

Artikel 7. Scholing

Arbeidsmarktrelevante scholing kan de kans op werk vergroten. Taallesen zijn een belangrijk onderdeel van het scholingsaanbod. Verder kan voor personen zonder startkwalificatie scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Onder startkwalificatie wordt verstaan een HAVO of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO), niveau twee of hoger.

Artikel 8. Participatieplaats

De participatieplaats is nieuw opgenomen om te komen tot harmonisatie van het re-integratie instrumentarium van de Holland Rijnland gemeenten. In Oegstgeest werd het instrument niet eerder ingezet en we verwachten dat het in de toekomst eveneens zelden tot nooit zal worden ingezet. Het instrument is ook moeilijk te onderscheiden van de onder artikel 9 genoemde werkstage.

De ervaring leert dat ook in de omliggende gemeenten het instrument sporadisch werd ingezet. Door opname in deze verordening hebben we echter wel de mogelijkheid om het instrument in te zetten.

Een participatieplaats is bedoeld voor personen vanaf 27 jaar met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet [en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening]). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht met behoud van uitkering. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden



beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking komt voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college deze persoon scholing of een opleiding aan te bieden. Volgens de wet geldt dit in ieder geval vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats.

De scholing of opleiding moet gericht zijn op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

De inhoud van de participatieplaats en het bijbehorende scholingsplan worden schriftelijk vastgelegd in een plaatsingsplan dat door alle partijen (gemeente, belanghebbende en werkgever) wordt ondertekend. Uitgangspunt bij het aanbieden van een participatieplaats is dat dit aanbod in overleg en in samspraak met de belanghebbende tot stand komt.

Premie participatieplaats

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens €200,- per zes maanden.

Artikel 9 Werkstage

1. Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden. De werkstage dient de kansen van de belanghebbende op de arbeidsmarkt te vergroten. Indien dit niet het geval is kan het college een werkstage weigeren. Het college maakt deze beoordeling op basis van de individuele situatie en omstandigheden van de belanghebbende.

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst.

De stagewerkzaamheden zijn vaak gericht op het opdoen van ervaring vaak als onderdeel van een opleiding, waardoor stagiaires meer zijn te vergelijken met studenten in plaats van met medewerkers die productief werk leveren.

Normaal gesproken wordt er ook geen loon gegeven, maar hoogstens een stage- of onkostenvergoeding. De verhouding tussen stagiair(e) en stagegever, is echter doorgaans wel van dien aard dat er van een gezagsverhouding gesproken kan worden. Dat betekent voor de stagegever dat hij de regels over de arbeidsomstandigheden arbeidstijden en gelijke behandeling moet naleven tegenover de stageloper, als ware hij werkgever. Als de activiteiten die worden verricht dus niet in overwegende mate tot nut of waarde van de werkgever/patroon strekken, maar eerder strekken tot nut van de stagiair, om de gestelde leerdoelen te bereiken, dan is er geen arbeidsovereenkomst, maar een stageovereenkomst.

Hoewel er geen arbeidscontract is in arbeidsrechtelijke zin kan er fiscaal gezien wel sprake zijn van een fictieve arbeidsovereenkomst, als de medewerker een bepaalde vergoeding ontvangt. De werkgever is dan tot inhoudingen op deze stagevergoeding gehouden.

Een werkgever die een vergoeding geeft aan de stagiair(e) moet hierop vaak loonbelasting en premies inhouden, tenzij het alleen om een onkostenvergoeding gaat. Als er wel arbeid van betekenis voor de



werkgever wordt verricht en als de stagiair loon ontvangt, is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Zeker als er tevens een gezagsverhouding bestaat tussen werkgever en werknemer. Van belang hierbij is nog of het werk dat wordt verricht past binnen de opleiding of het re-integratietraject van de stagiair. Is dat niet het geval, dan zal ook dat eerder leiden tot het oordeel dat sprake is van een gewone arbeidsovereenkomst en niet van een stageovereenkomst.

Voorkomen van oneigenlijk gebruik

Bij de afweging om een werkstage toe te kennen zal het college altijd een afweging maken tussen de belangen van de cliënt en de inlenende werkgever. Van belang is dat de activiteiten die worden verricht niet in overwegende mate tot nut of waarde van de werkgever/patroon strekken, maar eerder strekken tot nut van de stagiair om de gestelde leerdoelen te bereiken. Bij elke stageovereenkomst zal dit punt zorgvuldig bekeken worden.

2. Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning maar van een onkostenvergoeding of een beperkte stagevergoeding.

Doel van de werkstage

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

De werkstage kan drie 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 opdoen van (veelal verplichte) praktijkervaring in het kader van een opleiding.

Tot slot kan een werkstage worden ingezet om te leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschutte werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) is in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet kunnen worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen kunnen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de



doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Stap 2: 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 3: 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, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschutte werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij zijn aangewezen op beschut werk. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct beschut werk beschikbaar is, bij voorrang beschut werk krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

Additionele omvang voorziening beschut werk

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschutte werkplekken te realiseren. Dit verplichte aantal wordt jaarlijks bepaald in een ministeriële regeling. De gemeente heeft in lid 5 bepaald dat voor elke drie uitgestroomde WSW-medewerkers één persoon instroomt in beschut werk. Dit aantal kan hoger liggen dan het door het Rijk per AMvB gestelde aantal. In dat geval is er sprake van additionele beschutte werkplekken. Als het verplichte aantal beschutte werkplekken in een jaar is gerealiseerd biedt de gemeente alleen deze additionele beschutte werkplekken aan als nog niet een derde van de uitgestroomde WSW-medewerkers is vervangen door instroom in beschut werk.

De volgorde voor het aanbieden van dienstverbanden voor additionele beschutte werkplekken wordt bepaald door het moment waarop is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft. De persoon waarvan eerder is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, heeft voorrang op een persoon waarvan dat later is vastgesteld mits de beschikbare werkplek geschikt is voor de persoon. Voor additionele werkplekken geldt dus hetzelfde als voor reguliere werkplekken, zie ook toelichting onder "volgorde toekenning".

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 is voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

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

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

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



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

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

Artikel 12. Begeleiding op de werkplek (Jobcoaching)

In artikel 12 wordt de voorziening 'Begeleiding op de werkplek' nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Jobcoaching 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. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Het college kan besluiten om aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aan te bieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal.

De Wet taaleis legt gemeenten geen verplichting op tot financiële ondersteuning van belanghebbende bij het verbeteren van diens taalvaardigheid. Dit laat onverlet dat het college een belanghebbende wel kan ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal.

Artikel 14. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen die door ziekte of gebrek niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De doelgroep is uitgebreid. Tot de doelgroep behoort eveneens de persoon met wie de werkgever al een dienstbetrekking is aangegaan en die met voltijdsarbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking deelnam aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Zie ook de algemene toelichting bij deze verordening.

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve. Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in 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 (hierna: 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 is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.



In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze bepaald wordt of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62).

In het tweede lid van dit artikel is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Het tweede lid onderdeel a ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen die nog geen dienstbetrekking hebben.

Het tweede lid onderdeel b ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking en die in de periode van zes maanden voorafgaand aan de dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

In het derde lid is geregeld dat bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie het college zich kan laten adviseren door het UWV. In dat geval draagt het college personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het UWV adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.

Artikel 15. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. In de Participatiewet staat dat de methodiek van Loonwaardebepaling moet worden uitgewerkt in een verordening. In dit artikel is de methodiek van loonwaardebepaling beschreven en is beschreven wie deze uitvoert. In lid. 1 is aangegeven dat het college om de loonwaarde van een persoon vast te stellen, gebruik maakt van de 'werkwijze vaststelling loonwaarde UWV'. In de bijlage wordt deze werkwijze nader beschreven. Deze werkwijze is afgestemd met de arbeidsmarktregio Holland Rijnland.

In lid. 2 is aangegeven dat een arbeidsdeskundige die gecertificeerd is voor deze UWV loonwaarde bepalingsmethodiek, het college adviseert over de vaststelling van de loonwaarde van de persoon.

De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Artikel 16. Opstapsubsidie

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

Het doel van deze loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Dit betekent dat de opstapsubsidie niet kan worden verstrekt in combinatie met een loonkostensubsidie aan personen van wie is vastgesteld dat zij niet in staat zijn met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen.

Zo kan het college de opstapsubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals genoemd in artikel 14 van deze verordening (en bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet). De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de wet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar geldt voor de hele doelgroep. Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet 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 wet).

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



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

Het gaat hier dus om de tijdelijke subsidie die door het college nader is uitgewerkt in beleidsregels. Om begripsverwarring met de nieuwe wettelijke loonkostensubsidie (genoemd in artikel 14) te voorkomen noemen we deze tijdelijke loonkostensubsidie 'opstapsubsidie'.

Artikel 17. Proefplaatsing

Om belemmeringen bij een werkgever weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van een persoon die langere tijd uit het arbeidsproces is of geen relevante werkervaring heeft, kan het college een proefplaats aanbieden. Dit houdt in dat de persoon die behoort tot de doelgroep voor de periode van maximaal 2 maanden met behoud van uitkering bij een werkgever kan gaan werken. Het dient een werkgever te betreffen die de intentie heeft om een dienstverband met de persoon aan te gaan, maar voorafgaand hieraan in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de betreffende persoon daadwerkelijk geschikt is.

De proefplaatsing heeft overeenkomsten met de werkstage. Het belangrijkste verschil is het feit dat bij de proefplaatsing de intentie nadrukkelijk is, de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing kan dientengevolge alleen voorafgaand aan een regulier dienstverband plaats vinden.

De proefplaatsing geldt niet voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10c van de Participatiewet). De wetgever heeft voor deze doelgroep aangegeven een periode vast te stellen waarin deze persoon onbeloonde werkzaamheden mag verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde. Deze periode staat los van de proefplaatsing zoals bedoeld in deze verordening.

Artikel 18. Onvoorziene situaties

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 19. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting



Bijlage: Overzicht re-integratie-instrumenten (februari 2017)

instrument	doel	voor wie	mensen uit doelgroep P-wet die tot de doelgroep banenafpraak horen	mensen uit doelgroep P-wet die NIET tot de doelgroep banenafpraak horen
Loonkostensubsidie	Gemeenten komen werkgevers tegemoet in de loonkosten als zij mensen met verminderde productiviteit in dienst nemen	Voor werkgevers die iemand in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen	X	
Wettelijke Proefplaatsing van maximaal drie maanden	Mensen op weg helpen naar werk	Cliënten	X	
Loonwaarde bepaling voor doelgroep LKS	Bepalen productiviteit i.v.m. loonwaarde	Cliënten en werkgevers	X	
Begeleiding op de werkplek (jobcoaching)	Gemeenten kunnen een jobcoach inzetten voor de persoonlijke begeleiding op de werkplek	Voor werkgevers en werknemers met beperkingen	X	
Detachering	Mensen op weg helpen naar werk	Cliënten en werkgevers	X	X
Scholing / ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal	Mensen op weg helpen naar werk	Cliënten	X	X
Ondersteuning bij leer-werktraject	Mensen op weg helpen naar werk	Cliënten	X	X
Sociale activering	Mensen op weg helpen naar werk	Cliënten	X	X
Andere werkvoorzieningen voor mensen met een beperking	Gemeenten kunnen werkvoorzieningen verstrekken, bijv. voor aanpassing van werkplek, hulpmiddelen, etc	Cliënten en werkgevers	X	X
Opstapsubsidie	Gemeenten kunnen werkgevers tijdelijk een opstapsubsidie verstrekken als tegemoetkoming in de loonkosten als zij mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen	Voor werkgevers die iemand in dienst nemen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt		X
Proefplaatsing van maximaal twee maanden	Mensen op weg naar werk helpen	Cliënten en werkgevers		X
Participatieplaats, werkstage, sociale activering (met behoud van uitkering)	Mensen op weg naar werk helpen	Cliënten (en werkgevers)	X	X
Beschut werk	Beschut werk is bedoeld voor mensen die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben	Cliënten met indicatie dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben		X (aparte indicatie)

De instrumenten kunnen in de loop der tijd wijzigen, of uitgebreid worden.

Instrumenten voor werkgevers die niet door de gemeente worden gefinancierd:

- de uniforme no-riskpolis (via UWV) van toepassing als iemand ziek uitvalt die behoort tot de doelgroep banenafpraak of die beschut werk verricht;
- premiekorting (via de Belastingdienst) van toepassing als de werkgever iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst neemt;
- lage inkomensvoordeel (via de Belastingdienst) als de werkgever iemand in dienst neemt die tussen de 100 en 125% van het wettelijk minimumloon verdient, die 23 jaar of ouder is en er sprake is van ten minste 1.248 verloonde uren per jaar.