

Wijzigingsverordening Participatiewet gemeente Enschede 2017

De raad van de gemeente Enschede;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 10 maart 2017, programma Economie, Werk en Onderwijs, nr. 1700035442;

gelet op de artikelen 8, 8a en 10b van de Participatiewet;

besluit vast te stellen de

Wijzigingsverordening Participatiewet gemeente Enschede 2017

Artikel I - Maatregelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Enschede 2015

De Maatregelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Enschede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikelen 24 en 25 worden ingetrokken.

Artikel II - Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015

De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A

In het derde zinsdeel van de Intitulé wordt 'vierde lid' vervangen door 'vijfde en zevende lid'.

B

Artikel 6 komt te luiden:

Artikel 6. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt ambtshalve of op verzoek de participatievoorziening beschut werk, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat hij/zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep zoals omschreven in art. 7 lid 1 sub a van de Participatiewet, of
 - b. een uitkering ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV).
2. Het college draagt zorg voor het beheer van de wachtlijst van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden, en stelt hiervoor nadere beleidsregels vast.
3. Onverminderd het bepaalde in het eerste en derde lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat:
 - a. deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en
 - b. 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.
4. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
5. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

6. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. deelname aan vrijwilligerswerk,
 - b. (arbeidsmatige) dagbesteding of andere voorzieningen die bijdragen aan het participeren in de samenleving;

C

De artikelsgewijze toelichting bij artikel 6 komt te luiden:

Artikel 6. Participatievoorziening beschut werk

Doelstelling

Op grond van artikel 8a lid 1 onderdeel e Participatiewet en artikel 10b lid 5 en lid 7 Participatiewet is de gemeenteraad verplicht om in een verordening regels op te nemen over de voorziening beschut werk. Omdat beschut werk één van de voorzieningen is op grond van de Participatiewet, maakt dit artikel deel uit van de brede re-integratieverordening Participatiewet.

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 lid 1 onderdeel a Participatiewet of een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.

Doelgroep

Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b lid 1 Participatiewet). Daarbij gaat het om personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 66).

Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b lid 6 Participatiewet). De voorziening beschut werk kan samen met de voorziening loonkostensubsidie worden ingezet (artikel 10b lid 9 Participatiewet).

Aantal plekken beschut werk.

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b lid 6 Participatiewet) (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 22). Bij ministeriële regeling kan jaarlijks per gemeente het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk worden bepaald (artikel 10b lid 4 Participatiewet).

Daarnaast kan de gemeenteraad een hoger aantal door het college te realiseren dienstbetrekkingen vaststellen (artikel 10b lid 5 Participatiewet). In lid 2 van dit artikel wordt deze verantwoordelijkheid neergelegd bij het college, rekening houdend met de door de raad te bepalen budgettaire kaders (artikel 3 van de verordening).

Als de behoefte aan beschut werkplekken lager is en er daardoor minder beschut werkplekken worden gerealiseerd, heeft dit geen gevolgen voor de integratie-uitkering sociaal domein die gemeenten hebben ontvangen. Uitgangspunt is dat de behoefte blijkt uit het aantal door het UWV afgegeven positieve adviezen beschut werk. Het college moet personen voor wie een positief advies beschut werk is afgegeven een beschut werkplek aanbieden zolang het voor de gemeente in een jaar geraamde aantal beschut werkplekken nog niet is gehaald (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 9).

Andersom kan zich de situatie voordoen dat een persoon een positief advies beschut werk heeft gekregen en het minimumaantal beschut werkplekken in dat jaar is gerealiseerd. Voor de gemeente vervalt in dat jaar dan de verplichting om deze persoon op een beschut werkplek te plaatsen. In lid 3 wordt geregeld dat deze persoon dan op een door het college bij te houden wachtlijst wordt geplaatst. Lid 4 bepaalt dat deze persoon in het volgende jaar bij voorrang in aanmerking komt voor de nieuw te realiseren plaatsen. Verder wordt het college opgedragen nadere beleidsregels vast te stellen voor het beheer van de wachtlijst.

Ambtshalve of op verzoek aanbieden voorziening beschut werk

Het college kan ambtshalve of op verzoek van een belanghebbende een voorziening beschut werk aanbieden (artikel 10b lid 1 Participatiewet).

- Bij de ambtshalve aanbieding selecteert het college personen die mogelijk tot de doelgroep beschut werk behoren. In lid 5 wordt geregeld dat het college hiervoor uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert. Ten aanzien van de wijze waarop en in welke situaties het college deze voorselectie maakt, kan het college nader beleid ontwikkelen op grond van artikel

4, lid 2 van deze verordening. De personen worden vervolgens door het college voorgedragen aan het UWV met het verzoek om een advies beschut werk uit te brengen. Zie hierover verder Advies beschut werk door UWV.

- Ook kan een belanghebbende zelf een verzoek doen om in aanmerking te komen voor een beschut werkplek (artikel 10b lid 1 Participatiewet). Hiertoe kan belanghebbende zich ook zelf, al dan niet met ondersteuning, bij het UWV melden. Het verzoek moet door belanghebbende zelf worden gedaan en niet door een ander, zoals bijvoorbeeld de werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert het UWV het college van de gemeente waar belanghebbende staat ingeschreven (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 21). Als een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvraagt, dan informeert het UWV het betreffende college over dit verzoek en het feit dat er een advies beschut werk zal volgen (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 5). De persoon zelf ontvangt een mededeling en een schets van de inhoud zodra het UWV advies heeft uitgebracht. Het besluit of de persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, ontvangt de persoon van het college (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 20).

Advies beschut werk door UWV

Zowel bij het ambtshalve aanbieden van de voorziening beschut werk, als bij het op verzoek aanbieden van de voorziening beschut werk, adviseert het UWV of belanghebbende behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b lid 2 en lid 3 Participatiewet). Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Dit is een besluit in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

De gemeente moet beoordelen of het advies van het UWV op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, is er voor het college geen reden aanwezig om het advies niet (integraal) over te nemen. Is het advies van het UWV onzorgvuldig tot stand gekomen, dan hoeft de gemeente het advies niet (integraal) over te nemen. Hieruit volgt dat het college niet bevoegd is om het advies van het UWV inhoudelijk te beoordelen (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 113, p. 3 en TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 9).

Beoordeling door UWV

De beoordeling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het UWV op basis van de voorwaarden die gesteld zijn in het Besluit advisering beschut werk. Het UWV brengt binnen 8 weken advies uit nadat van het college of de belanghebbende een verzoek is ontvangen (artikel 2 lid 1 Besluit advisering beschut werk).

Het UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op (artikel 3 lid 1 Besluit advisering beschut werk):

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

Alleen als minimaal een van de vragen genoemd onder a. of b. bevestigend wordt beantwoord tijdens het onderzoek, adviseert het UWV aan het college om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 3 lid 2 Besluit advisering beschut werk).

Dienstbetrekking

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 lid 1 Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6 lid 1 onderdeel f Participatiewet).

Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dan kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij 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 (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 21). Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

Voorzieningen.

In het zesde lid zijn de aanvullende voorzieningen vastgelegd die voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken. Tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt, kan belanghebbende in aanmerking komen voor voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikel 10b lid 7 Participatiewet). De invulling hiervan is afhankelijk van het gemeentelijk beleid. Dit is geregeld in lid 7 van dit artikel.

Rechtsbescherming

Zowel het besluit door het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort als het besluit om een beschut werkplek toe te kennen, zijn besluiten in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

Artikel III - Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Enschede 2015

De Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Enschede 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1 lid 2 komt te luiden:

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, die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid het minimum uurloon te verdienen en die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie, of
- b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid van de Participatiewet.

B

Artikel 2 komt te luiden:

Een door het college gecontracteerde organisatie adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Hierbij wordt een gevalideerde methode in acht genomen, waarbij in ieder geval de in de bijlage genoemde stappen worden genomen.

C

Aan de Toelichting Algemeen wordt aan de tweede alinea de volgende zin toegevoegd:

Ook personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie.

D

Aan de Toelichting Algemeen wordt in de derde alinea na de eerste zin toegevoegd:

Forfaitaire loonkostensubsidie

Het college kan ook in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet). In deze periode wordt een forfaitaire loonkostensubsidie verstrekt ter hoogte van 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Het college stelt de loonwaarde vast over het tijdvak na de periode waarin forfaitaire loonkostensubsidie wordt verleend.

E

Aan de toelichting bij artikel 2 wordt na de tweede zin toegevoegd:

Het college kan tevens in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet en artikel 10d, vijfde lid, van de Participatiewet) en dat in deze periode een forfaitaire loonkostensubsidie wordt verstrekt.

F

Bijlage I komt als volgt te luiden:

Bijlage 1 Beschrijving loonwaardemeting

In 2015 zijn er bij de invoering van de Participatiewet regels vastgesteld voor het bepalen van de loonwaarde. Blik op Werk heeft in opdracht van de Werkkamer en het ministerie van SZW de loonwaardemethodieken gevalideerd en de uitvoerenden van de methodieken gecertificeerd.

De basisingrediënten van de loonwaardemeting bestaan dan uit een taak-functieanalyse en een meting op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid. Dit alles aan de hand van een gedegen onderzoek op de werkplek inclusief een interview met zowel werkgever als werknemer.

Hoe ziet de procesgang en het stappenplan eruit om de loonwaardemeting te laten plaatsvinden?

Na het plaatsen van de werknemer op een werkplek, is het allereerst van belang om een inwerkperiode in acht te nemen. Een betrouwbare meting kan pas dan worden uitgevoerd, wanneer de deelnemer is ingewerkt en enige routine in zijn werkzaamheden heeft kunnen opbouwen. Het proces om tot een betrouwbare vaststelling van de loonwaarde te komen is tweeledig. Allereerst is er een stappenplan van het proces aan de hand waarvan de meting dient plaats te vinden:

1. Afspraak maken met de werkgever en werknemer met datum, tijdstip en locatie voor loonwaardemeting;
2. Uitnodigen werkgever voor het invullen van de vragenlijst werkgever (functie, functioneren, etc.) d.m.v. het versturen van een e-maillink vanuit het systeem;
3. Uitnodigen werknemer voor het invullen van de vragenlijst werknemer (opleiding, werkervaring, leefgebieden, etc.) d.m.v. het versturen van een e-mail link vanuit het systeem;
4. Bedrijfsbezoek en observatie werkplek;
5. Gesprek met de werknemer en gesprek met de werkgever;
6. Schrijven rapportage;
7. Terugkoppeling uitkomst meting met werkgever + berekenen subsidieverstrekking.

Hoe ziet het inhoudelijke stappenplan van de loonwaardemeting eruit?

Daarnaast is er uiteraard ook nog de inhoudelijke uitvoering van de meting die wordt opgebouwd op basis van de gegevens die tijdens bovenstaand stappenplan worden gegenereerd. Loonwaardebepaling binnen de methodiek komt conform de eisen van het ministerie tot stand langs de volgende onderzoeksstappen:

1. Taakanalyse van de functie van de werknemer binnen het bedrijf;
2. Op basis van de taakanalyse wordt de normfunctie vastgesteld;
3. Binnen de normfunctie wordt de norm per taak op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid vastgesteld;
4. De prestatie van de werknemer wordt per taak gemeten op tempo, kwaliteit en inzetbaarheid;
5. De prestatie van de werknemer wordt per taak afgezet tegen de norm voor die taak;
6. Vanuit taakcores wordt de algehele loonwaarde van de werknemer berekend;
7. Er wordt op basis van de scores een advies gegenereerd t.a.v. de gewenste ontwikkeling op de werkplek en de rol die de werkgever hierin kan vervullen.

Door het loonwaardepercentage te vermenigvuldigen met de deeltijdfactor en het wettelijk minimumloon, worden de verdien capaciteit en het subsidiebedrag berekend.

Artikel IV – Verordening voorrangbeleid plaatsingsvolgorde Wsw

De 'Verordening voorrangbeleid plaatsingsvolgorde Wsw' wordt ingetrokken.

Artikel V - Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 10 april 2017.
De griffier, De voorzitter,*

Toelichting

Met de Wijzigingsverordening Participatiewet gemeente Enschede 2017 worden een aantal wijzigingen aangebracht in de verordeningen Participatiewet. Deze komen voort uit wijzigingen van de Participatiewet die aanpassing van de verordeningen noodzakelijk maken. Hieronder worden de wijzigingen toegelicht.

Artikel I - Maatregelverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Enschede 2015

De bevoegdheid om bij de verrekening van een bestuurlijke recidiveboete de beslagvrije voet opzij te zetten (artikel 60b Participatiewet) is uit de wet gehaald (Aanpassing bestuurlijke boete SZW-wetgeving, Stb 2016, 318). Ook de verordeningplicht om deze bevoegdheid te regelen is uit de wet gehaald, wat betekent dat het betreffende artikelen (artikelen 24 en 25 van de Maatregelverordening) van rechtswege vervallen. Voor de duidelijkheid wordt voorgesteld om de artikelen alsnog in te trekken.

Artikel II - Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Enschede 2015

De gewijzigde Participatiewet verplicht gemeenten beschutte werkplekken aan te bieden aan personen die een beperking hebben en die niet bij een reguliere werkgever kunnen werken. In verband hiermee stellen we een gewijzigd artikel voor over beschut werk. Een advies beschut werk kan nu door een inwoner zelf worden aangevraagd bij het UWV.

In voorgestelde het artikel in de re-integratieverordening is geregeld dat het college beschut werk aanbiedt aan personen van wie (door het UWV) is vastgesteld dat deze door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig hebben dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Als een persoon door het UWV is geïndiceerd voor beschut werk, maar hij of zij heeft nog geen dienstbetrekking, kan het college voorzieningen aanbieden gericht op arbeidsinschakeling. Aanleiding voor het verplichten is dat het aantal gerealiseerde beschut werkplekken achterblijft bij de verwachtingen. Net als vele andere gemeenten zijn er in de regio Twente op dit moment nog geen beschutte werkplekken gerealiseerd. Het college stelt beleidsregels vast over het wachtlijst-beheer. Er kan in deze beleidsregels prioritering worden gegeven aan bepaalde doelgroepen, bijvoorbeeld kwetsbare jongeren.

Op grond van het nieuwe artikel 10b van de Participatiewet hebben we de bevoegdheid om in de verordening vast te leggen om meer beschutte werkplekken te realiseren dan landelijk is geraamd. We stellen voor om niet van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Artikel III - Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Enschede 2015

Uitbreiding doelgroep loonkostensubsidie (wijziging III-A en III-C)

De wet stroomlijning loonkostensubsidie maakt mogelijk dat gemeenten loonkostensubsidie kunnen inzetten voor schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever. Vanuit de praktijk (scholen, professionals, cliënten) zijn er signalen dat schoolverlaters uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO al bij werkgevers aan de slag zijn, en dat, wanneer iemand al enige tijd aan het werk is, kan blijken dat diegene verminderd productief is. Verlenging of voortzetting van het contract is dan alleen mogelijk is als er een loonkostensubsidie wordt verstrekt. Via deze wettelijke aanpassing mogen gemeenten ook loonkostensubsidie inzetten voor specifieke groepen schoolverlaters die al aan het werk zijn. Hierdoor worden bestaande drempels geslecht om mensen passende ondersteuning te bieden. Deze nieuwe doelgroep, zoals deze vanaf 1 februari in artikel 10d lid 2 van de wet wordt beschreven, noemen we nu ook in de verordening.

Methode loonwaardemeting (wijziging III-B en III-F)

In de huidige verordening is in de bijlage de methode voor loonwaardemetingen beschreven van de gecontracteerde aanbieder. We willen voorstellen om in de verordening slechts de voorwaarden op te nemen waaraan de methode voor loonwaardebepaling moet voldoen. Enkele van deze voorwaarden zijn dat het gaat om een gevalideerde methode, dat het gaat om een onderzoek op de werkplek, waar zowel de werknemers als werkgever bij betrokken zijn. Mocht het college een andere aanbieder contracteren die ook aan deze voorwaarden voldoet, dan hoeft hiervoor niet meer de verordening te worden aangepast.

Forfaitaire loonkostensubsidie (wijziging III-D en III-E)

De wet biedt de mogelijkheid om voor personen uit de doelgroep loonkostensubsidie de eerste zes maanden van het dienstverband een loonkostensubsidie te verstrekken ter hoogte van 50% van het wettelijk minimumloon: forfaitaire loonkostensubsidie. Deze mogelijkheid wordt toegelicht in de toelichting van de verordening. Het college zal de inzet van deze bevoegdheid nader invullen.

Artikel IV – Verordening voorrangbeleid plaatsingsvolgorde Wsw

Bij inwerkingtreding van de Participatiewet is de wachtlijst voor de Wsw komen te vervallen. De personen die op deze wachtlijst stonden zijn onder de doelgroep van de Participatiewet gekomen. De verordening is echter nog niet ingetrokken. Hoewel er geen beroep meer kan worden gedaan op de verordening, wordt uit het oogpunt van zorgvuldigheid voorgesteld de verordening alsnog in te trekken.