

Re-integratie en loonkostensubsidieverordening Participatiewet gemeente Twenterand 2017

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
2. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. de wet: de Participatiewet;
 - b. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Twenterand;
 - c. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Twenterand;
 - d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.
 - e. cliëntenraad: het op grond van artikel 47 van de wet en de daaruit voortvloeiende verordening cliëntenparticipatie ingestelde overlegorgaan met personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers.
 - f. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - g. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
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 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.
4. Het college biedt periodiek aan de raad een voortgangsrapportage aan met betrekking tot de resultaten van het re-integratiebeleid. Deze rapportage wordt ook aangeboden aan de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening nadere regels stellen, waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden, voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen. Deze kunnen onder meer betrekking hebben op:
 - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. de aanvraag van en de besluitvorming over voorzieningen, subsidies en premies;

- c. nadere criteria voor het vaststellen van de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep beschut werken;
 - d. de noodzakelijkheid van scholing, de duur daarvan en de maximaal te vergoeden kosten;
 - e. mensen zonder een gemeentelijke uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet);
2. 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, onder a, 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.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen gericht op uitstroom naar regulier werk

Artikel 4. Proefplaats

1. Het college kan een persoon, die behoort tot de doelgroep een proefplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. Het doel van een proefplaats is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.
3. De duur van de proefplaatsing is maximaal 3 maanden.
4. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplaats wordt geplaatst. In de overeenkomst worden de invulling van de proefplaats en de wijze van begeleiding vastgelegd.
5. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 5. Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep, en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. De duur van de werkstage is maximaal drie maanden en kan éénmalig met maximaal drie maanden bij dezelfde werkgever worden verlengd.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de werkstage aanbiedt en de persoon die de werkstage gaat verrichten. In de overeenkomst worden het doel van de werkstage en de wijze van begeleiding vastgelegd.
6. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 6. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een detacheringsbedrijf of uitzendbureau, die als werkgever optreedt.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie genoemd in dit artikel is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking. Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een persoon in dienst neemt die tot de doelgroep behoort benoemd in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
3. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indienstreding van de werknemer.
4. Het college kan ter nadere uitvoering van dit artikel regels stellen, waarin wordt vastgelegd welke voorwaarden daarbij gelden.

Artikel 8. No-riskpolis (compensatievoorziening voor ziekteverzuimrisico)

1. Het college kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden.
2. De uitvoering van de No-riskpolis wordt conform landelijke afspraken namens de gemeenten verzorgd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voor de doelgroep met een arbeidsbeperking.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning

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

Artikel 10. Verwervingskosten

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een bijdrage verstrekken in de aantoonbare en reële directe en voorwaardenscheppende kosten die gemaakt moeten worden in het kader van het re-integratietraject.

Artikel 11. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.
2. Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. de persoon moet de mogelijkheden en capaciteiten hebben om de scholing binnen de gestelde termijn met goed gevolg af te kunnen ronden, en
 - b. de scholing vormt de kortste weg naar duurzame arbeidsparticipatie
 - c. het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 12. 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:

1. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
2. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Hoofdstuk 5. Voorzieningen niet gericht op regulier werk

Artikel 13. 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 wet, of
 - b. een uitkering ontvangt van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)
2. Het college kan, rekening houdend met de door de rijksoverheid vastgestelde minimum taakstelling, bij nadere regels additionele beschut werkplekken beschikbaar stellen.
3. 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.
4. Onverminderd het bepaalde in het eerste en tweede 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.
5. 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.
6. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende ondersteunende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,
 - b. Uitsplitsing van taken, of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
7. Voor zover nodig worden de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt;
 - a. Deelname aan vrijwilligerswerk,
 - b. (arbeidsmatige) dagbesteding,
 - c. Scholing als bedoeld in artikel 11,
 - d. Sociale activering als bedoeld in artikel 15,
 - e. Of andere voorzieningen die bijdragen aan het participeren in de samenleving.

Artikel 14. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. De duur van de participatieplaats is maximaal twee jaar, met de mogelijkheid van verlenging van twee maal één jaar.

3. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de participatieplaats aanbiedt en de persoon die de onbeloonde additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de overeenkomst worden de uit te voeren werkzaamheden en de wijze van begeleiding vastgelegd.
4. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 15. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 16. Loonkostensubsidie

Het betreft hier loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, lid 2, van de Participatiewet (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

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 conform artikel 7 lid 1 onderdeel a van de Participatiewet of de doelgroep zoals beschreven in artikel 10d, lid 2 van de wet
 - b. die persoon is tijdelijk niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid het minimum uurloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college kan bij de vaststelling of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zich laten adviseren door een externe deskundige. Deze adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. Het college verstrekt de subsidie alleen als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. Het college stelt de loonwaarde van een persoon vast aan de hand van het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 6 oktober 2014 en de daarop gebaseerde Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 10 oktober 2014.
6. Een deskundige adviseert het college op basis van een gevalideerde loonwaardemeting de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Deze neemt daarbij de in het vijfde lid bedoelde voorschriften in acht.
7. Het college kan ingevolge artikel 10d, lid 1 sub b van de wet en artikel 10d, lid 5 van de wet vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven en in deze periode een forfaitaire loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Artikel 17. Premies

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden, niet zijnde jongeren, die onbeloonde additionele werkzaamheden verrichten conform artikel 10a, zesde lid, van de wet, een premie verstrekken.
2. Het college verstrekt aan belanghebbende, telkens nadat hij gedurende zes maanden heeft deelgenomen aan een voorziening een premie indien hij naar het oordeel van het college in die zes maanden voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.
3. De premie bedraagt max. € 150 per half jaar of bij uitstroom naar rato.
4. De premie kan maximaal gedurende de termijn van de voorziening worden verstrekt.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 18. Nadere regels en hardheidsclausule

In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffend, waarin de verordening niet voorziet, beslist het college.

Voor zover noodzakelijk voor de uitvoering van deze verordening kan het college nadere regels opstellen. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de rechthebbende afwijken van de bepalingen van deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 19. Intrekken oude verordening Inwerkingtreding en citeertitel

1. De Re-integratie- en loonkostensubsidieverordening Participatiewet gemeente Twenterand 2015 wordt ingetrokken met de inwerkingtreding van de Re-integratie- en loonkostensubsidieverordening Participatiewet gemeente Twenterand 2017.
2. Deze verordening treedt in werking met ingang van de eerste dag na de datum van bekendmaking.
3. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratie- en loonkostensubsidieverordening Participatiewet gemeente Twenterand 2017.

Algemene toelichting

Algemeen

Deze verordening geeft uitvoering aan de artikelen 6, 8a en 10b van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepalingen dient de raad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers. Er is gekozen voor een algemene, kader stellende verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarbinnen het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. In dit beleid 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 en participatie 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 opdracht én bevoegdheid gegeven om de kaders nader uit te werken. 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 raad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

1. persoonlijke ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a en artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet).
2. scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
3. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
4. participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet);
5. loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, tweede lid van de Participatiewet;
6. no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Voorzieningen

Deze verordening regelt de verstrekking van voorzieningen aan haar inwoners, werkgevers en andere relevante organisaties. Dit roept natuurlijk de vraag op wat een voorziening is. Bij een voorziening gaat het in de eerste plaats om de verstrekking van de gemeente aan een inwoner. De gemeente streeft naar verbetering van de situatie voor een bewoner. Sommige verstrekkingen hebben een indirect karakter bijvoorbeeld een proefplaatsing bij een werkgever en de no-riskpolis. Bij het beleid wordt onderscheid gemaakt tussen voorzieningen gericht op directe instroom in regulier werk (hoofdstuk 4) en andere voorzieningen die niet direct gericht zijn op regulier werk (hoofdstuk 5). Dit onderscheid wordt onder meer gebaseerd op de afstand van de persoon tot de arbeidsmarkt, waarbij wij onderscheiden:

- *Korte afstand tot arbeidsmarkt*

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

- *Grote afstand tot 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.

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. Het betreft:

1. die algemene bijstand ontvangen;
2. 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;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. personen met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
5. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
6. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
7. personen zonder uitkering (niet uitkerings-gerechtigden, hierna: nuggers);

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

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de raad in de verordening ingaan op 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 raad 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.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Artikel 3. 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 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Deelname aan re-integratie is niet vrijblijvend. De belanghebbende die deelneemt aan een voorziening is gehouden te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, hier niet aan voldoet, kan het college een maatregel opleggen conform hetgeen hierover is bepaald in de maatregelenverordening Participatiewet.

Voor personen zonder uitkering (nuggers of anw-ers) die gebruik maken van een voorziening, en niet voldoet aan de vastgestelde verplichtingen, kan het college de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen. De Participatiewet voorziet echter niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Terugvordering van een uitkeringsgerechtigde en van een niet-uitkeringsgerechtigde dient daarom te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Beëindigingsgronden

Het vierde 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 tot het moment dat gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon is verdiend en aan die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

Artikel 4. Proefplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaats aanbieden voor zover dit passend is gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van de proefplaats is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een dermate afstand tot de arbeidsmarkt dat de normale proefperiode, waarbij de kandidaat direct in dienst komt van de werkgever niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. In de term proefplaats zit besloten, dat de werkgever wel voldoende vertrouwen dient te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.

Tijdens de proefplaatsing is de beoogde kandidaat maximaal 3 maanden met behoud van uitkering aan het werk bij een werkgever. De werkgever heeft de intentie, bij gebleken geschiktheid, de kandidaat een arbeidsovereenkomst te geven voor de duur van minimaal een half jaar. Het college legt in een schriftelijke overeenkomst de voorwaarden van de proefplaatsing vast. Deze overeenkomst wordt door de beoogde kandidaat en werkgever ondertekend.

Artikel 5. Werkstage

Een werkstage is net als sommige andere voorzieningen in het kader van de Participatiewet geen arbeidsovereenkomst (participatieplaats, proefplaats). Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiding kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er sprake is van het vergoeden van feitelijk gemaakte kosten.

Doelgroep werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden binnen de voorwaarden van deze verordening.

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. De werkstage kan twee doelen hebben. In 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. In de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Duur

De duur van de werkstage is 3 maanden en kan indien dit ten goede komt aan de ontwikkeling van de kandidaat met maximaal 3 maanden worden verlengd.

Schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkstage 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 6. Detacheringsbaan

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, die als werkgever optreedt. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 7. Loonkostensubsidie

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.

Compensatie

Het doel van de 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. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. In het eerste lid is de doelgroep opgenomen. Een nadere uitwerking volgt in beleidsregels.

De in artikel 8 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 8 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar zijn of tijdelijk het wettelijk minimum loon niet kunnen verdienen.

Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).]

Artikel 8. No-riskpolis (Compensatie voor ziekteverzuimrisico)

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

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Het college kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden. De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen

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

Op landelijk niveau is in december 2014 besloten om bij de plaatsing van personen uit de doelgroep met een arbeidsbeperking (doelgroep garantiebanen) gebruik te maken van de No-risk polis die wordt uitgevoerd door het UWV. Voor andere werkzoekenden kan de gemeente desgewenst een voorziening treffen. Daarnaast kunnen gemeenten, na overleg met het UWV, nadere regels treffen met betrekking tot de toekenning en/of de verantwoording met betrekking tot de No-risk polis.

Gezien de nog bestaande onduidelijkheid over de afbakening van de doelgroep, wordt de invulling van dit artikel aan het college overgelaten.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. De ondersteuning moet noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. De mogelijkheid bestaat dat de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd of georganiseerd door de werkgever, waarvoor een vergoeding overeengekomen kan worden.

Artikel 10. Verwervingskosten

Deze voorziening beoogt het college de mogelijkheid te geven om concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden. Het kan hierbij o.a. gaan om:

- a. verhuiskosten;
- b. vervoerskosten;
- c. kosten voor kinderopvang;
- c. kosten van werkaanvaarding.

Hierop kan geen aanspraak worden gemaakt indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor belanghebbende toereikend en passend te zijn.

Artikel 11. Scholing

Gelet op artikel 2 van de verordening heeft het college de opdracht om binnen de kaders van dit beleid de doelgroep voor scholing en de voorwaarden nader uit te werken.

Startkwalificatie

Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder startkwalificatie. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie. De scholing vormt de kortste weg naar duurzame arbeidsparticipatie.

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 opgenomen in het derde lid.

Artikel 12. 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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

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 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet. Dit artikel zorgt voor een extra mogelijkheid voor het college om een specifieke voorziening aan te bieden aan deze specifieke doelgroep.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 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 on-

dersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 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 13. Participatievoorziening beschut werk

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. De gemeenteraad, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, is verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

1. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
2. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Tevens kan bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet). Als daarvoor wordt gekozen, dient de gemeenteraad in de verordening ook aan te geven hoe dit aantal extra plekken wordt bepaald en welke criteria dan gelden voor plaatsing op deze extra plekken (ook dit volgt uit artikel 10b, vijfde lid).

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambts-halve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is vervallen de verplichting om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

Artikel 13, zesde lid:

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet. Inhoudelijk betreft dit geen wijziging ten opzichte van het oude artikel 9. Het was reeds op grond van artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet (oud) verplicht dit bij verordening te regelen. Wel zijn de ondersteunende voorzieningen ter verduidelijking op een iets andere manier gerangschikt.

Artikel 13, zevende lid:

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkarakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

Artikel 14. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen van 27 jaar en ouder. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. Het eerste lid bepaalt dat het gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend moet zijn om de participatieplaats aan te bieden. Gelet op het tweede artikel in deze verordening heeft het college de opdracht om de doelgroep voor de participatieplaats binnen deze bepaling nader in te vullen.

Additionele werkzaamheden

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

Duur

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 is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen 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.

Artikel 15. 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. 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.

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet is vereist dat sociale activering wordt ingezet omdat arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is. Is het duidelijk dat deze mogelijkheid er (ook niet in de toekomst) niet is, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de opdracht om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Hierbij moet het college de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Het gaat hierbij om individueel maatwerk.

Artikel 16. Loonkostensubsidie

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 lid 1 onderdeel e Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe 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.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7 lid 1 onderdeel a Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid, danwel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet).

Dit geldt ook voor personen zoals bedoeld in artikel 10d, lid 2 van de Participatiewet waarbij een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:

In artikel 10c Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet. In het tweede lid is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6 lid 1 onderdeel e Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Indien nodig laat het college zich bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie adviseren door een derde. Deze derde 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. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

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 stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon 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 lid 1 onderdeel g Participatiewet).

In artikel 8 wordt vermeld dat in nadere regels de methode wordt vastgelegd die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. Het college maakt daarbij gebruik van een nog nader vast te stellen methodiek om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hiervoor worden regionale afspraken gemaakt binnen de arbeidsmarktregio Twente c.q. het regionaal werkbedrijf. Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d Participatiewet.

Het college kan ook vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, lid 1, sub b Participatiewet en artikel 10d, lid 5 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 vakan-

tiebijslag 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.

Artikel 17. Premies

De persoon die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht 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 € 150,- per zes maanden bij minimaal een inzet van 18 uur per week.

Artikel 18. Nadere regels en hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 19. Intrekken oude verordening en inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Vriezenveen, 26 september 2017

De raad voornoemd,

de griffier, de voorzitter,

drs. R.J.M. Ros drs. A.E.H. van der Kolk