

## Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Krimpenerwaard 2018

De raad van de gemeente Krimpenerwaard;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 8 mei 2018 met kenmerk 18-0002916;

gezien de voorvisie van de Cliëntenraad van 25 januari 2018;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, 10a, zesde lid en 10b, van de Participatiewet en de artikelen 34, eerste lid onderdeel a, 35 aanhef en onder a en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers en de artikelen 34, eerste lid, onderdeel a, 35, aanhef en onder a en 36, eerste lid van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werknemers en artikel 149 van de Gemeentewet;

besluit:

vast te stellen de navolgende

### Verordening Re-integratie en Loonkostensubsidie Krimpenerwaard 2018

#### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

##### Artikel 1. Begrippen en afkortingen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. College: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Krimpenerwaard;
- b. wet: Participatiewet (Pw);
- c. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- d. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- e. doelgroep: personen als bedoeld in artikelen 7, eerste lid, onderdeel a, en derde lid onder c van de Pw;
- f. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar.
- g. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar.
- h. Kwetsbare werknemer: de persoon die:
  - in de voorafgaande zes maanden geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden; of
  - geen startkwalificatie bezit; of
  - tussen 18 en 24 jaar, of ouder is dan 50 jaar is; of
  - alleenstaande ouder is; of
  - in de afgelopen twee jaar zijn opleiding in het voltijds onderwijs heeft voltooid en
  - die zijn eerste reguliere, betaalde betrekking nog niet heeft gevonden; of
  - die behoort tot een etnische minderheid in een lidstaat en van wie het profiel met
  - betrekking tot talenkennis, beroepsopleiding of werkervaring moet worden bijgesteld om zijn vooruitzichten op het verkrijgen van vast werk te verbeteren.
- i. mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.
- j. meeneembare voorzieningen: hulpmiddelen die personen behorend tot de doelgroep en met een arbeidsbeperking in staat stellen om aan het werk te gaan of aan het werk te behouden.
- k. startkwalificatie: een diploma op Havo-, Vwo- of MBO 2-niveau.
- l. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen.

## Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

### Artikel 2. Budgetplafonds

Het college kan één 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

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 tot ondersteuning en aanbieden van voorzieningen, beoordeelt het college wat een passende voorziening is voor de belanghebbende. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van een persoon, de meest doelmatige 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 die persoon 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. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep, zoals bedoeld in artikel 1, sub e begeleiding naar en tijdens werk aanbieden.
2. De voorziening heeft betrekking op doelgerichte werk-, scholings- of re-integratietrajecten dan wel diagnose-instrumenten, of ter zake te maken kosten ter ondersteuning van die trajecten.
3. Het college kan nadere beleidsregels vaststellen met betrekking tot het aanbod van re-integratievoorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
4. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. 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.
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9, 17 en 55 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
  - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
  - d. 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;
  - e. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - f. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
  - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening.

### Artikel 5. Verdringing

1. Voorzieningen als genoemd in deze verordening worden uitsluitend verstrekt indien geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt.
2. Gelet op het bepaalde in het eerste lid is het opvullen van een vacature niet mogelijk indien deze is ontstaan door afvloeiing.
3. Het opvullen van een vacature is alleen indien de vacature is ontstaan door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- a. eigen initiatief van de werknemer;
  - b. handicap;
  - c. ouderdomspensioen;
  - d. vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
  - e. gewettigd ontslag om dringende redenen.
4. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

#### **Artikel 6. Werkervaringsplaats**

1. Het college kan een persoon behorend tot de doelgroep een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. In een schriftelijke overeenkomst worden in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel en de duur van de werkervaringsplaats, en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
4. De werkervaringsplaats duurt maximaal drie maanden en kan eenmaal verlengd worden met maximaal drie maanden.
5. De werkzaamheden bij de werkervaringsplaats bedragen maximaal 28 uur per week.
6. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

#### **Artikel 7. Proefplaatsing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplek gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.
3. De proefplaatsing is met behoud van uitkering. De proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden en wordt aangegaan voor maximaal 28 uur per week. In deze periode zal, indien van toepassing, ook de loonwaarde worden vastgesteld voor het bepalen van de loonkostensubsidie na de proefplaatsing.
4. In afwijking van het bepaalde in het derde lid kan de duur van de proefplaatsing worden vastgesteld op maximaal 6 maanden indien dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt, opleidingsniveau, uitkeringsduur, complexiteit van de functie en persoonlijke omstandigheden van de kandidaat noodzakelijk is en de langere duur van de proefplaatsing voor de werkgever en het college noodzakelijk is om zich een beeld te vormen van de geschiktheid van de kandidaat.
5. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplek wordt geplaatst.

#### **Artikel 8. Sociale activering**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als de mogelijkheid bestaat dat die persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Sociale activering heeft tot (eind-)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.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

#### **Artikel 9. Detacheringsbaan**

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, indien de belanghebbende hiermee een inkomen kan verwerven en de scholing aansluit bij de capaciteiten van de persoon.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in twee schriftelijke overeenkomsten: één tussen de werkgever en de inlenende organisatie en één tussen de werknemer en de inlenende organisatie.
3. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

### **Artikel 10. Scholing**

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling en de scholing aansluit bij de capaciteiten van de persoon.
2. Er bestaat geen recht op een bijdrage voor scholing als er een beroep gedaan kan worden op:
  - a. de Wet studiefinanciering 2000 of op een tegemoetkoming op grond van hoofdstuk 4 van de Wet tegemoetkoming onderwijsbijdrage en schoolkosten;
  - b. een andere voorliggende voorziening;
3. De jongere als bedoeld in artikel 10f van de Pw heeft geen recht op een scholingstraject.
4. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

### **Artikel 11. Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand en met grote afstand tot de arbeidsmarkt overeenkomstig artikel 10a van de Pw onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Indien een persoon die in aanmerking is gebracht voor het verrichten van additionele werkzaamheden niet beschikt over een startkwalificatie, biedt het college, zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats, scholing of opleiding aan die gericht is op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, tenzij naar het oordeel van het college dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar het oordeel van het college de scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling.
3. 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.
4. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de Pw bedraagt € 100,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### **Artikel 12. Participatievoorziening Beschut Werk**

1. De omvang van het aanbod beschut werk is gelijk aan het aantal beschutte werkplekken als voorgeschreven in de ministeriële regeling op grond van artikel 10b, vierde lid van de wet.
2. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, in de zin van artikel 10b van de wet, aan een persoon van wie door het UWV 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 UWV een uitkering verstrekt.
3. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het UWV-advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
4. Onverminderd het bepaalde in het tweede 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 beschut werkplek omdat het aantal beschutte werkplekken als voorgeschreven in de ministeriële regeling t, 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. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Pw, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college in ieder geval 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.
6. Tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt biedt het college voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan, die aansluiten bij de mogelijkheden van de persoon waaronder arbeidsmatige dagbesteding, sociale activering of vrijwilligerswerk.
7. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

### **Artikel 13. Uitsplitsing van taken**

Het college kan een persoon uit de doelgroep met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking en een grote afstand tot arbeidsmarkt aanbieden om met een werkgever de mogelijkheden van functiecreatie door uitsplitsing van taken te onderzoeken. Dit om zijn kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

### **Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)**

1. 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.
2. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

### **Artikel 15. Werkgeverspremie**

1. Het college kan een werkgeverspremie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een kwetsbare werknemer die behoort tot de doelgroep.
2. Aan de verstrekking van een werkgeverspremie aan een reguliere werkgever, niet zijnde een uitzendbureau, wordt in aanvulling op de voorwaarden aan de doelgroep als genoemd in het eerste lid de voorwaarde gesteld dat de werknemer de minimale leeftijd heeft van 50 jaar.
3. Het college stelt beleidsregels op ten aanzien van de duur van de premie, de hoogte, de wijze van uitbetaling, de uitvoering en de verplichtingen die aan de verstrekking van de premie worden verbonden.

### **Artikel 16. Loonkostensubsidie**

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 Pw, die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon 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 Pw.
  - c. de criteria die zijn opgenomen in het landelijk besluit loonkostensubsidie Pw.
3. Het UWV adviseert het college 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.
4. Het college kan gebruik maken van de mogelijkheid tot het verstrekken van een forfaitaire loonkostensubsidie.
5. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

### **Artikel 17. Vaststelling loonwaarde**

1. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Een gecertificeerde loonwaardedeskundige adviseert met behulp van de Dariuz-methodiek het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De arbeidsdeskundige neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.
3. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

### **Artikel 18. Ondersteuning bij leer-werktraject**

Het college kan ondersteuning bieden aan een persoon uit de doelgroep voor wie volgens het college een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig 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 zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

### **Artikel 19. Voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk**

1. Het college kan aan de persoon, behorend tot de doelgroep, die activiteiten verricht of gaat verrichten in het kader van arbeidsinschakeling, scholing of vrijwilligerswerk, voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid of vrijwilligerswerk, of het volgen van scholing of opleiding.
2. Onder de voorzieningen als bedoeld in het eerste lid vallen tevens de meeneembare voorzieningen in het kader van arbeidsinschakeling.
3. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

### **Artikel 20. Uitstroompremie**

1. De uitkeringsgerechtigde behorend tot de doelgroep van 27 jaar of ouder, die uitstroomt naar ongesubsidieerde arbeid, waarmee minimaal 6 maanden een inkomen wordt verworven waardoor de belanghebbende niet langer uitkeringsafhankelijk is, komt maximaal eenmaal per kalenderjaar in aanmerking voor een uitstroompremie.
2. Het college kan beleidsregels opstellen ter uitvoering van het bepaalde in dit artikel.

## **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

### **Artikel 21. Hardheidsclausule**

Het college kan in bijzondere individuele gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening als toepassing van deze verordening tot onbillijkheden van zwaarwegende aard leidt.

### **Artikel 22. Intrekken oude verordening**

De Re-integratieverordening Krimpenerwaard 2015 wordt per datum inwerkingtreding van deze verordening ingetrokken.

### **Artikel 23. Overgangsrecht**

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Krimpenerwaard 2015, behoudt die voorziening voor de duur dat deze is verstrekt.
2. De Re-integratieverordening Krimpenerwaard 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.
3. De Re-integratieregeling 2015 berust met het in werking treden van deze verordening op de volgende grondslagen:
  - de artikelen 5, derde lid, 7 zesde lid, 9, derde lid, 10, vijfde lid, 12, zevende lid, 14, tweede lid, 15, derde lid, 16, vierde lid 19 tweede lid, 20, derde lid en 21, derde lid van de deze verordening;
  - Artikel 7, 8, 8a, 9, 10, 10a t/m f en 36b van de Participatiewet
  - Artikel 1.13 Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen
  - Artikel 20 34, 35, 36 en 38 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening ouderen en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

### **Artikel 24. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 augustus 2018.

### **Artikel 25. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Krimpenerwaard 2018.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 10 juli 2018.*

*De voorzitter, mr. R.S. Cazemier*

*De griffier, drs. K.E. Driehuijs*

## Bijlage – beschrijving methodiek van Dariuz loonwaardebepaling

### In drie stappen een vastgestelde loonwaarde

#### Onafhankelijk en objectief

Dariuz brengt in drie stappen de loonwaarde van de medewerker in kaart door de geleverde werkprestatie in een specifieke functie af te zetten tegen de vereisten van die functie. De arbeidsdeskundige geeft een onafhankelijke, betrouwbare beoordeling over de hoogte van de loonkostensubsidie en additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren.

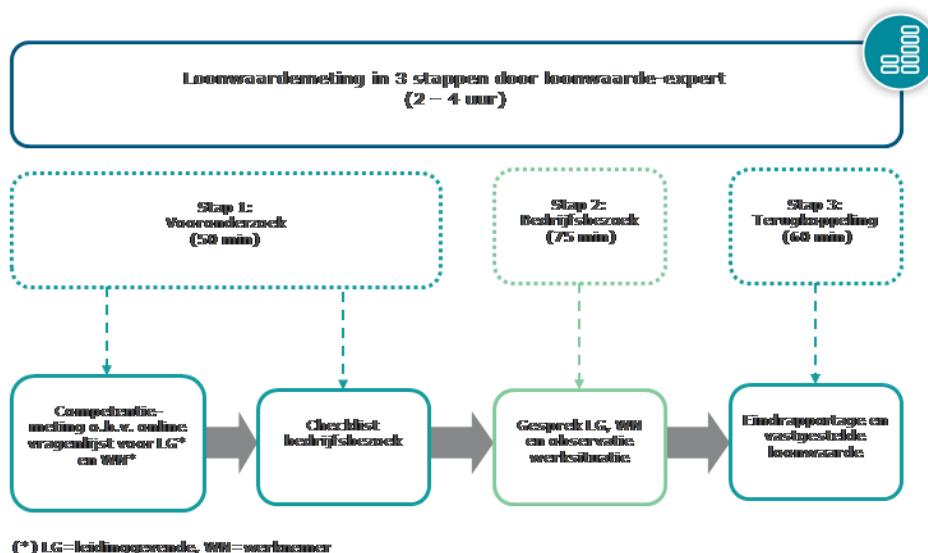
Integratie van techniek en wetenschap staan borg voor een hoge betrouwbaarheid. Dariuz is met UWV het enige loonwaardemeeinstrument dat werkt volgens een landelijk afgesproken begrippenkader en wetenschappelijk is gevalideerd.

De bevindingen van het onderzoek doen een gevalideerde uitspraak over:

- De reguliere normfunctie en het CAO-loon waarmee de arbeidsprestatie is vergeleken
- De werkprestatie in procenten in vergelijking met een reguliere prestatie
- De loonwaarde berekend in Euro's
- De hoogte van additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren
- De verwachte duurzaamheid van de plaatsing
- Advies om duurzaam functioneren te borgen en loonwaarde te verbeteren

Het onderzoek loonwaarde wordt uitgevoerd in drie stappen:

## Loonwaarde in 3 stappen



16

### Transparant en methodisch

#### Stap 1: Vooronderzoek

Na aanmelding zoekt Dariuz contact met het bedrijf waar de loonwaarde van een medewerker moet worden vastgesteld. Informatie over de werkwijze wordt verstrekt. Er worden online vragenlijsten beschikbaar gesteld aan de leidinggevende en de medewerker. De beantwoording van deze vragen neemt ca. 25 minuten in beslag. Leidinggevende en de medewerker worden bevraagd op gedrag dat bepalend is voor de werkprestatie en de werknemersvaardigheden. Ook worden taken van de functie en de beleving van gezondheid geïnventariseerd.

Het systeem bundelt de bevindingen van de vragenlijsten waarmee het een werkblad genereert dat dient als checklist voor het bedrijfsbezoek. Het werkblad berekent in concept reeds de loonwaarde en geeft ook aan of de plaatsing naar verwachting duurzaam is. Het systeem signaleert welke uitkomsten

voldoende betrouwbaar zijn en welke uitkomsten aandacht vragen in het bedrijfsbezoek. De arbeidsdeskundige kan hiermee efficiënt en gericht gesprekken voeren tijdens het bedrijfsbezoek. Indien uit het vooronderzoek blijkt dat de gegenereerde informatie over de hele linie betrouwbaar is en deze overeenstemt met beschikbare dossierinformatie van de klant, kan de arbeidsdeskundige besluiten om direct te vervolgen met stap 3. In de praktijk zal dit vaker mogelijk zijn bij herhaalmetingen.

### **Stap 2: Bedrijfsbezoek**

De arbeidsdeskundige neemt interviews af met de leidinggevende (ca. 40 min.) en de medewerker (ca. 20 min). Hij bezoekt de werkplek (ca. 15 min). In de interviews verifieert de arbeidsdeskundige de informatie van het werkblad uit het vooronderzoek. Hij legt focus op de uitkomsten die in het werkblad onvoldoende eenduidig waren. Daarnaast verzamelt hij informatie over de werkomgeving en de reguliere eisen in de functie. Volgens een gesprekstechniek waarin de arbeidsdeskundige is getraind achterhaalt deze in welke mate scores al dan niet aanpassing behoeven.

### **Stap 3: Rapportage en terugkoppeling**

De bevindingen uit het bedrijfsbezoek worden verwerkt in Dariuz. Door middel van een vragenlijst vult de arbeidsdeskundige de informatie die beschikbaar was uit het vooronderzoek aan en past hij zondig scores aan. Het systeem genereert een rapport dat opent met een samenvatting waarin antwoord wordt gegeven op de 6 vragen die eerder zijn vermeld.

De Productiviteit wordt berekend naar tempo, efficiëntie en kwaliteit van handelen. Het gewicht dat elk element heeft in de berekening is afhankelijk van de eisen in het werk. Doet het werk veel appèl op efficiëntie of bijvoorbeeld juist het tempo etc. De score van de medewerker op de 3 elementen wordt toegelicht aan de hand van concreet gedrag in werk. De Inzetbaarheid (netto productieve tijd) wordt berekend aan de hand van extra begeleidingstijd en/of extra pauzes. De Werkprestatie wordt berekend door de Productiviteit van de medewerker te vermenigvuldigen met diens Inzetbaarheid. De loonwaarde wordt tenslotte berekend door de volgende rekensom: Brutoloon normfunctie x deeltijdfactor x Werkprestatie.

Daarnaast geeft de rapportage inzicht in de additionele kosten die de werkgever maakt om de plaatsing te faciliteren. Dit zijn o.m. de extra begeleidingskosten, extra scholing of extra aanpassingen in het werkproces.

De stappen in het werkproces en berekeningen stemmen overeen met het landelijk begrippenkader dat in samenwerking met AKC, UWV en DWI Amsterdam is vastgesteld. Deze voldoen aan de kaders die nu bekend zijn van de landelijke werkkamer en het ministerie van SZW.

## **Toelichting**

### **Algemeen**

Op grond van (artikel 8a, eerste lid, Pw) heeft de gemeenteraad de opdracht gekregen om bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Pw 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. 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 Pw en artikel 36 van de IOAW of de IOAZ bepalen 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. In de verordening wordt vastgelegd welke voorzieningen het college in ieder geval kan aanbieden.

De regels bepalen in ieder geval (artikel 8a, eerste lid en tweede lid, onderdeel a, Pw):

- Onder welke voorwaarden welke personen in aanmerking komen voor de voorzieningen die worden omschreven in de re-integratieverordening (artikel 7, eerste lid, onderdeel a, en artikel 10, eerste lid Pw) en;
- hoe de re-integratievoorzieningen evenwichtig worden verdeeld over deze personen, waarbij rekening moet worden gehouden met de omstandigheden zoals zorgtaken, het feit dat iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, gebruik maakt van de voorziening Beschut Werk; of een structurele functionele beperking heeft (artikel 10, eerste lid van de Pw) en;
- welke regels gelden voor het aanbod van scholing of opleiding bij participatieplaatsen (bedoeld in artikel 10a vijfde lid van de Participatiewet) en voor de premie bij participatieplaatsen (bedoeld, in artikel 10a, zesde lid, Pw);
- welke regels gelden voor de participatievoorziening Beschut Werk (zoals bedoeld in artikel 10b van de Pw).



- Welke regels gelden voor de doelgroep loonkostensubsidie en de wijze waarop de loonwaardebepaling wordt vastgesteld (artikel 6, tweede lid, van de Pw).

Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen verzekerd voor de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. Met de wetswijziging (34194) Bevordering van arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten wordt via het UWV voorzien in een uniforme no-riskpolis voor gemeenten en werkgevers.

### **Artikelsgewijze toelichting**

Alleen die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 1. Begrippen**

Begrippen die al zijn omschreven in de Pw, 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 wordt de definitie van de doelgroep nader toegelicht.

Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Pw, alsmede de personen zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, onderdeel a van de IOAW en IOAZ, te weten:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, lid 5, onderdeel b, 35 lid 4, onderdeel b en 36 lid 3, onderdeel b van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen 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 wet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10 lid 2 van de Pw;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet;
- personen met een uitkering op grond van de IOAW;
- personen met een uitkering op grond van de IOAZ;
- niet-uitkeringsgerechtigden.

Voor wat betreft de definitie van een kwetsbare werknemer is aangesloten bij de Verordening (EU) Nr. 651/2014, L187, 57e jaargang, 26 juni 2014.

#### *Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Pw*

Vanuit de Pw hebben gemeenten de verantwoordelijkheid voor de re-integratie naar arbeid voor hun eigen doelgroep. Bij de re-integratie naar arbeid kan de gemeente onder voorwaarden loonkostensubsidie verstrekken aan een werkgever om hem te stimuleren een dienstverband aan te gaan met een persoon uit deze doelgroep. Gaat deze persoon vervolgens ziek uit dienst dan heeft hij vanuit UWV recht op een Ziektewet-uitkering. Indien de gemeente in de afgelopen twee jaar voorafgaand aan de datum dat de werknemer 'ziek uit dienst' ging loonkostensubsidie heeft verstrekt, dan regelt de 'Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet' dat de gemeente de re-integratie van deze persoon weer gaat begeleiden in plaats van UWV. Deze personen vallen daarmee onder de doelgroep van re-integratie.

#### **Artikel 2. Budgetplafonds**

Het college kan een budgetplafond per voorziening voor de doelgroep vaststellen.

Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak noodzakelijk acht en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen, vanwege het budgetplafond, kan geen reden zijn om aanvragen om ondersteuning in het algemeen af te wijzen. In dat geval moet worden gekeken of andere voorzieningen mogelijk zijn. Het is immers de opdracht van het college om te beoordelen of er 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 aan zoals bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod van voorzieningen en ondersteuning en biedt een voorziening die in de situatie van de belanghebbende passend is. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt 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.

*Rekening houden met omstandigheden en beperkingen*

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Pw moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen vastleggen, 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.

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning zoals bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en biedt voorzieningen aan die in de situatie van belanghebbende passend zijn. 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*

Het college moet passende voorzieningen leveren en dus ook rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 3, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

#### **Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen**

Dit is een breed inzetbare voorziening uit het basispakket van re-integratieinstrumenten dat onder regie van het Regionaal Werkbedrijf is ingericht om de ondersteuning van arbeidsbeperkten vorm te geven. Deze voorziening kan eveneens worden ingezet voor andere doelgroepen.

Doelgerichte werk- en re-integratietrajecten zijn onder andere: individuele (vakgerichte) opleidingstrajecten, arbeidsfittrainingen, sollicitatietrainingen, het begeleid verrichten van werkzaamheden, het ontwikkelen van een gezonde levensstijl door beweging of sport, vaardigheidstrainingen, personal coaching, taalles, speeddates.

Diagnose-instrumenten omvatten onder andere: belastbaarheidsonderzoeken, indicaties banenafpraak (UWV), indicaties doelgroep beschut werken (UWV), advisering medisch urenbeperkten (UWV), algemeen arbeidsmedische adviezen. Ter zake te maken kosten kunnen bijvoorbeeld reiskosten zijn, of kosten voor kinderopvang. Hierbij geldt dat wanneer aanspraak kan worden gedaan op voorliggende voorzieningen, deze kosten niet worden vergoed. Daarnaast bestaan er raakvlakken met de bijzondere bijstand, waaruit dergelijke kosten in bepaalde situaties ook uit vergoed kunnen worden.

De Pw 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). In de verordening wordt bepaald dat tevens ondersteunende re-integratievoorzieningen kunnen worden aangeboden. Dit zijn voorzieningen die worden ingezet om belemmeringen bij een re-integratietraject weg te nemen (bijvoorbeeld verwervingskosten, reiskosten etc.)

#### *Beëindiging( sgronden )*

Het derde lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen dat kan gebeuren.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor bepaalde personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Pw wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om personen zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdelen b, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden 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 Pw is verstrekt.

Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst moeten vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Bij de beëindiging van een voorziening heeft het college beoordelingsruimte als men onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling of wanneer men niet naar behoren gebruik maakt van de geboden voorziening. De wijze waarop het college hieraan invulling geeft kan nader worden uitgewerkt in uitvoeringsvoorschriften.

De Pw voorziet niet in een terugvorderingsgrond voor re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd op grond van deze wet.<sup>1</sup> Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

#### **Artikel 5. Verdringing**

In dit artikel is bepaald dat de voorzieningen werkervaringsplaats, detachering en de werkgeverspremie uitsluitend worden 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.

#### **Artikel 6. Werkervaringsplaats**

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsplaats. Een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring. De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaatsen weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Een werkervaringsplaats is werken met behoud van uitkering. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van vergoeding van gemaakte kosten.

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.

#### *Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een grote afstand tot de arbeidsmarkt heeft, of langer dan 12 maanden een uitkering heeft, of nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt.

#### *Doel van de werkervaringsplaats*

Het tweede lid geeft aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. 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 werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Er kan een persoonlijk ontwikkelplan worden opgesteld.

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

In het derde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin wordt in ieder geval 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 werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

De duur van de werkervaringsplaats dient in redelijkheid te worden vastgesteld, waarbij in principe kan worden uitgegaan van een maximale termijn van 0 tot 3 maanden.

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

### **Artikel 7. 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 in principe maximaal 3 maanden met behoud van uitkering bij een werkgever kan gaan werken, met een maximum van 28 uur per week. De duur van de proefplaatsing kan eventueel, in het individuele geval, vastgesteld worden op maximaal 6 maanden indien deze termijn nodig is om een volledig beeld van de arbeidsmogelijkheden te krijgen van de persoon die geplaatst wordt. 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 voorziening van proefplaatsing kan ook worden ingezet als een kortdurende periode waarin de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking - zoals bedoeld in artikel 17 van deze verordening - wordt vastgesteld, met als uiteindelijk doel indiensttreding bij de werkgever met loonkostensubsidie.

De proefplaatsing heeft overeenkomsten met de werkervaringsplaats. 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 dan ook alleen voorafgaand aan een regulier dienstverband plaats vinden.

### **Artikel 8. Sociale activering**

Volgens de Pw dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter (nog) 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, Pw). 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. <sup>2</sup>

Voor de verplichting gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Pw) 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 (eind-)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. <sup>3</sup>

#### *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, is een termijn stellen moeilijk.

### **Artikel 9. Detacheringsbaan**

De Pw biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. De voorziening detachingsbaan wordt primair ingezet voor de doelgroep banenafpraak, maar ook andere personen behorend tot de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor een detachingsbaan, indien dit bijdraagt aan de arbeidsinschakeling. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn.

In het derde lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever over zaken als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven.

2 ) Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

3 ) CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

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

### **Artikel 10. Scholing**

Deze voorziening voorziet in een (aanvullende scholing), waardoor de kansen op de arbeidsmarkt worden vergroot.

#### *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 Pw).

#### *Scholing in combinatie met participatieplaats*

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Pw dat het college aan deze persoon scholing of opleiding dient 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 geen scholing of een 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.

Zie ook artikel 11 van deze verordening over de voorziening participatieplaats.

De jongere als bedoeld in artikel 10f van de Pw (ondersteuning leer-werktrajecten) heeft geen recht op een scholingstraject. Artikel 10f Pw biedt niet de mogelijkheid een re-integratievoorziening aan te bieden ter voorziening:

- in de kosten van de scholingscomponent van een leerwerktraject;
- in de loonkosten of andere tegemoetkomingen, zoals een stagevergoeding.

Gezien de wettelijke bepalingen in de wet kan geen beroep worden gedaan op de hardheidsclausule.

### **Artikel 11. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere 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 Pw). Het college kan dan ook alleen aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

#### *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 op een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee een grotere kans op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Pw). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Pw). Zo niet, dan wordt de participatieplaats beëindigd. Binnen 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 Pw). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Pw).

#### *Premie*

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 Pw). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. In uitvoeringsvoorwaarden wordt verder uitgewerkt wanneer sprake is van voldoende meewerken aan het vergroten van kansen op de arbeidsmarkt.

De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Pw). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Pw. Bij het bepalen van de hoogte van de premie is de gemeenteraad niet verplicht om aan te sluiten bij

het in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Pw genoemde bedrag.<sup>4</sup> Alleen de maximale hoogte van de premie is begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Dit blijkt uit de woorden 'ten hoogste'. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.<sup>5</sup> Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per zes maanden.

### **Artikel 12. Participatievoorziening Beschut Werk**

Het college biedt ambtshalve, of op verzoek de voorziening beschut werk 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 Pw of een persoon is aan wie het UWV 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 Pw).<sup>6</sup> Deze verplichting geldt totdat het vastgestelde aantal beschut werkenplekken is bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Pw).<sup>7</sup>

Het UWV heeft de wettelijke taak tot het stellen van de indicatie Beschut Werk en adviseert het college hierover. Gemeenten kunnen personen voor een advies beschut werken voordragen bij het UWV. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die geen perspectief hebben om regulier te werken, zoals is gebleken uit voorgaande traject(en) vanwege in de persoon gelegen factoren geen doorstroom naar dienstbetrekking bij een reguliere werkgever mogelijk is.

Inwoners kunnen daarnaast ook op eigen verzoek – zonder tussenkomst van het college – een advies beschut werken aanvragen bij het UWV.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor de participatievoorziening beschut werk (tweede tot en met vierde lid van artikel 12) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (vijfde lid artikel 12) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de participatievoorziening beschut werk aanvangt (zesde lid artikel 12).

#### *Procedure stapsgewijs:*

##### *Stap 1: advies UWV*

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

Het UWV 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 Pw of een persoon aan wie het UWV een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Pw). 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.<sup>8</sup>

##### *Stap 2: besluit gemeente*

Op basis van het advies van het UWV beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen<sup>9</sup>. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

##### *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 Pw). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Pw). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven,

4 ) CRvB 19-04-2016, nr. 14/6365 WWB, ECLI:NL:CRVB:2016:1406.

5 ) Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

6 ) Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 20 – 21.

7 ) Kamerstukken II 2016/17, 4 578, nr. 3, blz. 22.

8 ) Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21.

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

of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden.<sup>10</sup>

#### *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 beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. 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 (vierde lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

#### **Artikel 13. Uitsplitsing van taken**

Bij functiecreatie gaat het om het afsplitsen of 'opknippen' van taken. Gekeken wordt of bestaande taken opgesplitst kunnen worden in eenvoudige taken die als nieuwe taak of functie wordt opgenomen in een werkproces. Nieuw ontstane functies zijn dan geschikt gemaakt voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Er zijn geen specifieke voorwaarden voor functiecreatie. Alleen commitment en medewerking van een bedrijf/organisatie om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te willen plaatsen via deze methode.

#### **Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning**

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning op de werkplek nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening als een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft als doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.<sup>11</sup>

#### **Artikel 15. Werkgeverspremie**

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Pw is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen. Onder reguliere werkgever wordt verstaan: een werkgever die voorziet in ongesubsidieerde arbeidsplaatsen.

Iedere werkgever, ongeacht de bedrijfsvorm (BV/NV/Zzp-er) komt onder de in het artikel vermelde voorwaarden in aanmerking voor een werkgeverspremie (ook de uitzendbureaus).

#### *Compensatie*

Het doel van de werkgeverspremie is het bieden van financiële compensatie aan een werkgever voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever deze persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Het college verstrekt de werkgever een werkgeverspremie om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.<sup>12</sup>

#### **Artikel 16. Loonkostensubsidie**

Deze verordening geeft ook uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Pw. 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.

De wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Pw). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Pw 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 Pw).

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

<sup>12</sup> Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.

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 Pw en artikel 10d, vijfde lid, van de Pw), 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 Pw).

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. In de re-integratieregeling Krimpenerwaard 2017 worden nadere voorwaarden omtrent de inzet van de forfaitaire loonkostensubsidie vastgelegd.

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 Pw: mensen die door ziekte of gebrek niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De doelgroep is uitgebreid. Ook 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 voorafgaande 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).

In artikel 10c van de Pw 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 Pw;
- personen met een uitkering op grond van de IOAW, en
- personen met een uitkering op grond van de IOAZ.

In artikel 10c van de Pw 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 (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In dit artikel 2e lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Pw. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onderdeel a ziet op het toekennen van loonkostensubsidie aan personen die nog geen dienstbetrekking hebben. In onderdeel b is bepaald dat loonkostensubsidie toegekend kan worden aan personen met een reeds bestaande dienstbetrekking, en die in de periode van 6 maanden voorafgaande aan deze dienstbetrekking hebben deelgenomen aan praktijkonderwijs, voortgezet speciaal onderwijs of de entreeopleiding.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich 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.

#### *Forfaitaire loonkostensubsidie*

De Wet vereenvoudiging en stroomlijning Participatiewet (ingangsdatum 1 januari 2017) biedt het college de mogelijkheid om gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon in te zetten (Pw artikel 10d, lid 5). Het doel hiervan is om de totstandkoming van een dienstverband te bespoedigen.

#### **Artikel 17. Vaststelling loonwaarde**

In artikel 10d, eerste lid, van de Pw 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 Pw staat dat de methodiek van Loonwaardebepaling moet worden uitgewerkt in de verordening. In de verordening is de methodiek van loonwaardebepaling beschreven en wie het uitvoert. Voor wat betreft de methodiek wordt gebruik gemaakt van de methodiek zoals die is afgesproken in de regio. Er is gekozen voor de methode van "Dariuz".

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 Pw).

De eisen die (ook het Rijk) aan loonwaardemeting gesteld worden zijn:

- de loonwaarde moet op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek worden vastgesteld;
- de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige;
- de loonwaarde vaststelling moet plaatsvinden op basis van een objectieve, beschreven methode;
- de loonwaarde wordt veelal bepaald tijdens de proefplaatsing, die (maximaal) 2 maanden duurt. Er hoeft overigens niet altijd sprake te zijn van een proefplaatsing. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een stageplek omgezet wordt in een garantiebaan. Er is dan meestal wel al een indicatieve loonwaarde bekend. De loonwaarde kan dan bepaald worden bij de omzetting van de stage-overeenkomst naar het dienstverband.

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 Pw.

#### **Artikel 18. Ondersteuning bij leer-werktraject**

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

Artikel 10 f van de Pw 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 Pw. 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 Pw 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 Pw is bepaald dat het college onder omstandigheden begeleiding 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 Pw, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Pw.

#### **Artikel 19. Voorzieningen bij werk, scholing of vrijwilligerswerk**

Het gaat hier om voorzieningen die kunnen worden ingezet voor personen behorend tot de doelgroep om de mogelijkheden tot werk, scholing of vrijwilligerswerk te vergroten. De mogelijkheid tot het vergoeden van deze voorzieningen wordt nader uitgewerkt in beleidsregels.

##### *Meeneembare voorziening*

Met ingang van 1 januari 2018 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de verstrekking van meeneembare voorzieningen in het kader van arbeidsinschakeling. Voorbeelden van deze voorzieningen zijn: orthopedisch schoeisel indien er sprake is van werkschoenen (bijv. met stalen neus), audiovisuele hulpmiddelen en aangepast handgereedschap.

#### **Artikel 20. Uitstroompremie**

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon van 27 jaar of ouder die algemene bijstand ontving, uitstroomt. In de Pw is geregeld dat een dergelijke premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Pw en artikel 31 lid 5 van de Pw). Een belanghebbende komt maximaal eenmaal per kalenderjaar in aanmerking voor de premie.

#### **Artikel 21. Hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 22. Intrekken oude verordening**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 23. Overgangsrecht**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 24. Inwerkingtreding**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

#### **Artikel 25. Citeertitel**

Dit artikel behoeft geen toelichting.