

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam 2017

De raad van de gemeente Edam-Volendam;

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 5 december 2017;

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

B e s l u i t :

vast te stellen de navolgende:

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam 2017

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

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

- a. beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;
- b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- c. 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.
- d. wet: Participatiewet;
- e. scholings-begeleidingsvoucher: een vorm van subsidie om scholing en/of begeleiding mogelijk te maken;
- f. zelfstandige activiteiten van geringe omvang: het verrichten van arbeid in eigen bedrijf of zelfstandig beroep waarbij niet wordt voldaan aan het uren criterium als bedoeld in artikel 3.6. van de Wet inkomstenbelasting 2001.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budget- of subsidieplafonds

1. Het college en de raad kunnen een of meer budget- of subsidieplafonds voor de verschillende voorzieningen vaststellen. Een vastgesteld budget- of subsidieplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

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

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

Het college kan een voorziening beëindigen als:

- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt een 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 voorziening, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2°, van de wet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening, en de daarop gebaseerde nadere regelgeving, worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. Een werkervaringsplaats heeft een duur van maximaal zes maanden.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats;
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt; en
 - c. het aantal uren per week waarop activiteiten worden verricht en wat deze activiteiten inhouden.

Artikel 6. 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 7. Scholing en begeleiding

1. Het college kan een werkgever een eenmalige bijdrage, de scholings- begeleidingsvoucher, verstrekken bij het aanbieden van een arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, de hoogte van de subsidie, en de voorwaarden en verplichtingen die aan de subsidie bedoeld in het eerste lid worden verbonden.
3. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep scholing gericht op een kans sector aanbieden zonder dat er een directe koppeling aan werk of een werkervaringsplaats is.
4. Het college biedt aan een persoon die in het kader van een participatieplaats werkzaamheden verricht, en niet over een startkwalificatie beschikt, na een periode van zes maanden scholing of opleiding aan. Het aanbod vindt alleen plaats nadat in voldoende mate uit onderzoek is gebleken dat de scholing of opleiding een reële bijdrage levert aan de toeleiding naar de arbeidsmarkt.
5. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de scholing als bedoeld in het derde en vierde lid.
6. Voorgaande leden zijn niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 8. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.

3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt maximaal € 300 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De hoogte van de premie is afhankelijk van het gemiddeld aantal uren per week dat door de uitkeringsgerechtigde is gewerkt in de te beoordelen periode van zes maanden.
5. Om in aanmerking te komen voor een premie verricht de uitkeringsgerechtigde gemiddeld acht uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden. De maximale premie genoemd in het derde lid wordt verstrekt bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. De premie wordt naar rato gekort bij een lager aantal gewerkte uren en verzuim.

Artikel 9. Beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte werkomgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt; of
 - c. een persoon is aan wie een werkgever als eigenrisicodrager een uitkering verstrekt.
2. Ter uitvoering van de taak genoemd in het vorige lid kan het college naast het zelf, al dan niet via een gemeentelijke uitvoeringsorganisatie, bieden van een dienstbetrekking, ook werkgevers in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan waarbij de betrokkene in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden verricht.
3. Het college kan een werkgever, op diens aanvraag, subsidie verlenen voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en persoonlijke voorzieningen of andere voorzieningen die verband houden met de dienstbetrekking in het kader van beschut werk.
4. Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van de subsidie genoemd in het derde lid.
5. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college onder andere de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: loonkostensubsidie op grond van artikel 10d, van de Participatiewet, fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, vervoersvoorzieningen, werktempo of arbeidsduur.
6. Bij het aantal voorzieningen beschut werk neemt het college artikel 10b, vierde lid, van de wet in acht, waarin op basis van een landelijke raming jaarlijkse aantallen voor beschut werk worden vastgelegd in een ministeriële regeling. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.
7. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, in beginsel voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
8. Het college biedt passende ondersteuning aan tot aan het moment dat de dienstbetrekking aanvangt. Het kan hierbij gaan om:
 - a. participatieplekken in samenhang met (arbeidsmatige) dagbesteding en participatie, al dan niet op basis van een WMO indicatie;
 - b. andere voorzieningen genoemd in deze verordening.

Artikel 10. Jobcoaching/Persoonlijke ondersteuning

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 stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, voorwaarden, omvang, bedragen en duur van jobcoaching.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject geboden 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.

Artikel 12. Werkvoorzieningen

1. Het college kan aan een persoon behorend tot de doelgroep, die arbeid verricht of gaat verrichten, werkvoorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid. Onder werkvoorzieningen worden verstaan:
 - a. Vervoersvoorzieningen die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek kan bereiken;
 - b. Aard- en nagelvaste werkplekaanpassingen bij de werkgever ten behoeve van arbeidsgehandicapten.
 - c. Meeneembare voorzieningen.
2. Het college kan bij nadere regels bepalen dat voor een voorziening een eigen bijdrage is verschuldigd of dat een voorziening niet wordt verstrekt of wordt beëindigd indien het (gezins)inkomen of vermogen van de belanghebbende meer bedraagt dan een door het college vast te stellen bedrag.
3. Het college stelt nadere regels inzake de voorwaarden, aard, inhoud en omvang van de voorzieningen.

Artikel 13. Aansprakelijkheid en ongevallen verzekering

Het college kan aan werkgevers een voorziening bieden voor de dekking van aansprakelijkheid en ongevallen tijdens het onbetaalde werk.

Artikel 14. Proefplaatsing

1. Onder proefplaatsing wordt verstaan het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering.
2. Tijdens de proefplaatsing kan de werkgever kosteloos ontdekken of een kandidaat geschikt is voor een vacature.
3. De voorwaarde is dat de werkgever de intentie heeft de kandidaat, bij goed functioneren, na afloop van de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden aan te bieden zonder proeftijdbeding.
4. De proefplaatsing kan worden ingezet om een persoon die behoort tot de doelgroep loonkosten-subsidie, gedurende in beginsel maximaal drie maanden, bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde.
5. De maximale duur van de proefplaatsing is in beginsel 3 maanden.
6. Er kunnen bijzondere omstandigheden zijn waardoor iemand meer tijd nodig heeft om te laten zien dat hij geschikt is voor het werk, zoals de ernst van een ziekte of beperking en/of de complexiteit van het werk / het wennen aan werk. In dit geval bedraagt de proefplaatsing maximaal 6 maanden. Hiervan kan sprake zijn in het geval van specifieke beperkingen bij het plaatsen op een beschutte werkplek.

Artikel 15. Jongerenvoucher

1. Het college kan een werkgever een eenmalige subsidie verstrekken voor het bieden van een (leer)werkplek aan een jongere tot 27 jaar.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, de hoogte van de subsidie, en de voorwaarden en verplichtingen die aan de subsidie bedoeld in het eerste lid worden verbonden.

Artikel 16. Stimuleringsubsidie

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de stimuleringsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
3. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, de hoogte van de subsidie, en de voorwaarden en verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 17. Parttime ondernemen

1. Het college kan parttime ondernemen als re-integratie-instrument inzetten ten behoeve van personen met recht op algemene bijstand.
2. Onder parttime ondernemen zoals bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: het voor eigen rekening en risico verrichten van zelfstandige activiteiten van geringe omvang waarbij het inkomen niet toereikend is om volledig in het eigen levensonderhoud te kunnen voorzien.
3. Het doel van parttime ondernemen is om de kans op arbeidsinschakeling en zelfredzaamheid te vergroten.
4. Het college kan ondersteunende voorzieningen inzetten, voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan het verwezenlijken van het in het derde lid genoemde doel.

Artikel 18. Detacheringsbanen

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een dienstverband aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en de inlenende organisatie, als tussen de werknemer en de inlenende organisatie.
3. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

Artikel 19. Overige voorzieningen

Het college kan een persoon uit de doelgroep een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke extra kosten die gemaakt worden in het kader van een traject gericht op arbeidsinschakeling.

Artikel 20. Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 21. Intrekken oude verordeningen

1. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam 2015 wordt ingetrokken.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Zeevang 2015 wordt ingetrokken.

Artikel 22. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 januari 2017.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam 2017.

Aldus besloten door de gemeenteraad van Edam-Volendam in zijn openbare vergadering, d.d. 18 januari 2018.

*De griffier,
mr. M. van Essen
de voorzitter,
L.J. Sievers.*

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Edam-Volendam 2015.

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

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

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

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:

- 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 (WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend;
 - personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
 - personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (ANW);
 - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
 - personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
 - personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Mantelzorg

In artikel 1 van deze verordening is de definitie opgenomen van mantelzorg. Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1.1.1 van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015). Onder mantelzorg wordt verstaan: 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. Doorgaans zijn mantelzorgers personen met wie degene die de zorg ontvangt regelmatig contact houdt. De mantelzorger en de persoon die de zorg ontvangt, hoeven niet per se in één huis te wonen.

Het verlenen van mantelzorg overstijgt qua duur en intensiteit de normale gang van zaken. Het gaat om hulp die verder gaat dan gebruikelijke hulp. Gebruikelijke hulp is de normale, dagelijkse zorg die partners of ouders en inwonende kinderen geacht worden elkaar onderling te bieden omdat ze als leefeenheid een gezamenlijk huishouden voeren en op die grond een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het functioneren van dat huishouden.

Bij mantelzorg, verleend door personen uit de directe omgeving van de zorgvrager en rechtstreeks voortvloeiend uit de sociale relatie, wordt de normale (gebruikelijke) zorg in zwaarte, duur en/of intensiteit aanmerkelijk overschreden.

Artikel 2 Budget- of subsidieplafonds

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. De gemeente moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Daarnaast kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander/goedkoper instrument/voorziening wordt uitgeweken. Het is uitdrukkelijk aan de gemeente om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel: arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven hoe de verdeling is van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 3, vierde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld 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.

Beëindigingsgronden

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in dit artikel. 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 als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel 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 Participatiewet is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd¹. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

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

Artikel 5. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of in een bepaalde sector, of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op 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. 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 buurt². [2] Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering. (artikel 6, eerste lid).

Voor de verplichting om op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat

een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering³. [3] CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5.

Artikel 7. Scholing

Startkwalificatie

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

Jongeren

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

Scholing/begeleiding zonder koppeling aan werk of werkervaringsplaats

Lid 3 biedt naast de subsidiemogelijkheden die er zijn voor werkgevers voor scholing/begeleiding de interne mogelijkheid dat een kandidaat een opleiding in een kans-sector van de economie volgt zonder dat er een koppeling aan werk of werkervaringsplaats is. Deze mogelijkheid vergroot de kansen op een baan voor de kandidaat. De scholing zonder baangarantie wordt gekoppeld aan kans-sectoren in de economie, sectoren waar vraag is of zal ontstaan. Een kans-sector in de economie is een sector die benoemd is vanuit de regionale arbeidsmarktanalyse tot groeisector.

Denk bij deze scholing/begeleiding bijv. aan het ondersteunen van branchegerichte initiatieven. Er vindt een beoordeling plaats op arbeidsmarktrelevantie van de branche/sector gerichte scholing.

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 gericht zijn op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat 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 8. 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 Participatiewet). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. 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 werkteerrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Negen maanden na aanvang werkzaamheden beoordeelt het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Parti-

patiewet). 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 aan de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats een jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Voor afloop van het derde jaar vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet) waarbij wederom de mogelijkheid bestaat om de termijn met een jaar te verlengen.

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 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 betrokken⁴. Er is gekozen voor een premie van telkens maximaal € 300 per zes maanden. Inschatting is dat dit een bedrag is dat niet zal leiden tot armoedeval bij aanvaarding van een baan (Het betreft geen substantiële verhoging van het maandelijks besteedbare inkomen). [4] Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

Artikel 9. Beschut werk

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van het UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsinschakeling hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet).

Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet)⁵. Het gaat hierbij om personen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanig hoge mate van (structurele) begeleiding of aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat niet van een werkgever mag worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt, óók niet met extra voorzieningen van de gemeente. Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet)⁶. [5] Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3., blz. 20-21. [6] Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 22.

De gemeenteraad is, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

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

Onderdeel van de voorziening beschut werk zijn de loonkostensubsidie, een subsidie voor beschut werk voor de organisatiekosten, de begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen. Ook is de no-risk polis van toepassing voor deze doelgroep.

Eerste lid

Op grond van de verzamelwet 2018 wordt een groep toegevoegd, namelijk een persoon aan wie een werkgever als eigen risicodrager een uitkering verstrekt; de persoon die een uitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet, of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, of recht heeft op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Deze personen waren bij de wijziging van de participatiewet m.b.t. het verplichten van beschut werk onbedoeld uitgesloten van de mogelijkheid een advies beschut werk aan het UWV te vragen.

Tweede, derde en vierde lid

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. Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeen-

telijke dienst, een gemeentelijke deelneming of een stichting die met de gemeente is verbonden. Ook kunnen personen in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Het kan ook zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Hiervoor bieden de gemeenten in de arbeidsmarktregio een regionaal geharmoniseerde subsidie voor beschut werk aan reguliere werkgevers.

Vijfde lid

In dit lid is opgenomen welke ondersteunende voorzieningen kunnen worden ingezet bij het organiseren van een beschutte werkplek.

Zesde lid

De verplichting voor het college om beschut werk aan te bieden is begrensd. Het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald (artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet). Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV dan landelijk geraamd is, blijft de verplichting beperkt tot maximaal het aantal afgegeven positieve adviezen door het UWV. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV dan de landelijke raming blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

Op grond van artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet, is de gemeenteraad bevoegd om een hoger aantal beschut werkplekken aan te bieden, dan op grond van de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet is bepaald. De gemeente ontvangt voor een hoger aantal geen middelen in het Buig budget of in het Participatiebudget.

Zevende lid

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon in beginsel voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschutte 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 is de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschutte werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar. Bij de plaatsing van een werkzoekende op een beschutte werkplek blijft het leidende uitgangspunt 'de beste match tussen vraag en aanbod'. Dit betekent dat iemand die op basis van indicatiedatum later op de wachtlijst staat toch eerder geplaatst kan worden.

Achtste lid

Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing voorzieningen (gericht op arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval wordt ingezet is maatwerk. Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in deze verordening kunnen ook andere voorzieningen op grond van andere regelingen, zoals de Wmo 2015, worden ingezet die bijdragen aan een geslaagde plaatsing. Ook de mogelijkheden via social return kunnen hiervoor worden ingezet.

Artikel 10. Jobcoaching/Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. 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 zijn⁷. [7] Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

- van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van 18 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 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt⁸. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden. [8] Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

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

Artikel 12. Werkvoorzieningen

Werkvoorzieningen zijn bedoeld voor belanghebbenden met een arbeidshandicap, die een voorziening nodig hebben om te kunnen werken. Hierbij kan men denken aan:

- vervoersvoorzieningen die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek kan bereiken;
- werkplekaanpassingen arbeidsgehandicapten, aard en nagelvast;
- meeneembare voorzieningen voor de werknemer voor het geschikt maken van de arbeidsplaats, op het individu afgestemde hulpmiddelen.

Het kan zijn dat er aanpassingen op de werkplek gedaan moeten worden om ervoor te zorgen dat een werknemer met een fysieke arbeidsbeperking kan functioneren op de werkplek. Denk aan een rolstoel, een aangepast toilet, elektrische deuren, een extra leuning bij de trap of een video-intercom. Dit noemen we aard- en nagelvaste werkplekaanpassingen.

Meeneembare voorzieningen zijn hulpmiddelen die mensen met een arbeidsbeperking - voor wie gemeenten in het kader van de Participatiewet re-integratieverantwoordelijkheid dragen - in staat stellen om aan het werk te gaan of werk te behouden. Veelal is door een arts al vastgesteld of vast te stellen dat er sprake is van een ziekte of gebrek en dat voorzieningen nodig zijn als een dergelijk persoon (weer) aan het werk gaat. Het gaat uitdrukkelijk om voorzieningen die ingezet worden ter compensatie van ziekte of gebrek tijdens het werk of om aan het werk gaan (bijvoorbeeld bij het voeren van sollicitatiegesprekken).

Een meeneembare voorziening is een voorziening die kan worden meegenomen, met andere woorden de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden. We noemen dit ook wel dat de voorziening niet aard- en nagelvast is. Hoewel een werkgever de plicht heeft om zijn werknemers van deugdelijk materiaal te voorzien, kan het toch nodig en redelijk zijn om deze kosten als gemeente te dragen.

Artikel 14. Proefplaatsing

De proefplaatsing kan ingezet worden om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van personen uit de doelgroep. Door dit instrument kan de werkgever in de dagelijkse praktijk toetsen of de kandidaat geschikt is voor de vacature.

Voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie kan de proefplaatsing gebruikt worden om een beeld te krijgen van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, en daarmee van zijn of haar loonwaarde. Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet. Voor de reguliere doelgroep zien we dat ook proefplaatsingen van een of twee weken of een maand volstaan. De inzet is maatwerk.

Een proefplaatsing kan vooraf gaan aan een dienstbetrekking, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. Deze mogelijkheid was bij de toepassing van loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet beperkt tot een periode van drie maanden en vastgelegd

in het derde lid van dat artikel. De proefplaatsing is niet langer meer expliciet in de Participatiewet geregeld. De mogelijkheid van de proefplaatsing voor gemeenten blijft essentieel als instrument in de matching van werkgever – werknemer. Het college heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen. Proefplaatsing is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past. Een maximale termijn is juridisch niet gesteld, maar de termijn mag niet te lang zijn (in het algemeen niet langer dan zes maanden) omdat een rechter bij een te lange periode kan vaststellen dat er de facto al sprake is van een dienstbetrekking.

Bij de doelgroep voor beschut werk zien we in de praktijk een hoge uitval voorkomen. Bovendien hebben zij regelmatig langere tijd nodig om te wennen. Het aanpassen aan de nieuwe (werk) situatie is vaak een van de grootste uitdagingen. We zien dat voor deze groep vaak een langere proefplaatsing noodzakelijk is dan 2 of 3 maanden, bijv. in situaties van ziekte, of als het nodig is om op meerdere werkplekken werkervaring op te doen, of als het nodig is om de taken aan te passen (jobcarving) om te beoordelen wat de optimale match is. Daarom is in het vijfde lid van dit artikel een verlengingsmogelijkheid opgenomen.

Artikel 15. Jongerenvoucher

De jongerenvoucher is een eenmalige subsidie bedoeld om werkgevers te stimuleren een baan of leerwerkplek aan te bieden aan een (kwetsbare) jongere tot 27 jaar. De subsidie wordt verstrekt als tegemoetkoming in de salariskosten of als een bijdrage in opleiding- en/of begeleidingskosten.

Door het inzetten van deze voorziening doet de doelgroep werkervaring op, wordt instroom in de bijstand voorkomen dan wel uitstroom gerealiseerd, of wordt een leerwerkplek gerealiseerd die noodzakelijk is om een opleiding te volgen of af te maken.

Artikel 16. Stimuleringssubsidie

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.

De in dit artikel opgenomen stimuleringssubsidie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt kwetsbare personen binnen de doelgroep. De in dit artikel geregelde stimuleringssubsidie is een andere subsidie dan bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon. De in de wet vastgelegde loonkostensubsidie kan niet tegelijkertijd worden verstrekt met de stimuleringssubsidie.

Compensatie

Het doel van de subsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever iemand niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een subsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt (Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5).

Artikel 17. Parttime ondernemen

In dit artikel is voor het college de mogelijkheid opgenomen om parttime ondernemen in te zetten als re-integratie-instrument ten behoeve van personen met recht op algemene bijstand (doelgroep). Parttime ondernemen kan als re-integratie-instrument bijdragen aan arbeidsinschakeling aangezien het bevorderlijk is voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de parttime ondernemer. Het opdoen van werkvaardigheden, sociale vaardigheden, het uitbreiden van het netwerk en het vergroten van het zelfvertrouwen kan de kans op werk en volledige financiële zelfstandigheid vergroten. Het college kan, voor zover dit naar het oordeel van het college noodzakelijk is, ondersteunende voorzieningen inzetten bij parttime ondernemen. Hierbij valt te denken aan: coaching, workshops etc.

Artikel 18. Detacheringsbanen

Dit artikel regelt dat het college op basis van de verordening de mogelijkheid heeft om gebruik te maken van het aanbieden van dienstverbanden.

Artikel 19. Overige voorzieningen

Gedurende de periode dat een uitkeringsgerechtigde gebruik maakt van een voorziening gericht op arbeidsinschakeling en er in verband hiermee extra kosten opkomen die niet op een andere manier worden vergoed, zoals bijvoorbeeld reiskosten, kan het college hiervoor een vergoeding verstrekken. Deze vergoeding voorkomt dat het besteedbaar inkomen van een persoon daalt wanneer hij gebruik maakt van een voorziening in het kader van de arbeidsinschakeling.

Artikel 20. Innovatie

Het college kan ingevolge dit artikel bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van die drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel..

Artikel 22. Inwerkingtreding en citeertitel

De inwerkingtreding van een besluit ligt altijd in de toekomst. Dat brengt in dit geval met zich mee dat aan deze verordening terugwerkende kracht moet worden verleend. Daarmee wordt bereikt dat het nieuwe beleid, inclusief de daaraan verbonden verplichtingen voor het college, van toepassing is vanaf de datum van inwerkingtreding van het nieuwe artikel 10b van de Participatiewet (te weten, 1 januari 2017).

Met deze terugwerkende kracht wordt geen inbreuk gemaakt op (bestaande) rechten van personen uit de doelgroep, zodat geen strijd met het rechtszekerheidsbeginsel ontstaat.