



Gemeente Borger-Odoorn, Verordening Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017 vastgesteld

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Burgemeester en wethouders van Borger-Odoorn maken bekend dat door de gemeenteraad op 08 februari 2018 de Verordening Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017 is vastgesteld. De verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 01 januari 2017 en heeft betrekking op de voorzieningen waarop belanghebbenden aanspraak kunnen maken bij het vinden van betaald of gesubsidieerd werk, of bij het actief meedoen in de samenleving.

U kunt de verordening vinden op www.overheid.nl of opvragen bij het Klantcontactcentrum.

Tegen de vaststelling van een verordening staat geen bezwaar of beroep open.

zienswijze naar voren brengen bij de gemeenteraad, Postbus 3, 7875 ZG Exloo.

Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017

De raad van de gemeente Borger-Odoorn;

gelet op het bepaalde in artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet; de artikelen 8a, eerste lid, aanhef

en onder a, c, d en e, artikel 8a tweede lid en artikel 10b vijfde en zevende lid, van de Participatiewet;

de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte

werknemers; de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeids-

ongeschikte gewezen werknemers;

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders nr.18.00117 ;

BESLUIT

vast te stellen de **RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET BORGER-ODOORN 2017**

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. *doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
- b. *grote afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- c. *korte afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- d. *uitkeringsgerechtigden*: personen van 18 jaar oud tot de pensioengerechtigde leeftijd met een periodieke uitkering voor levensonderhoud ingevolge de Participatiewet, de IOAW of IOAZ;
- e. *loonkostensubsidie*: de subsidie zoals bedoeld in de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Borger-Odoorn 2015;
- f. *wet*: Participatiewet.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in artikelen 7 en 11, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 14 en 16, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van het orgaan van cliëntenparticipatie.

Artikel 3. Budget- of subsidieplafond

1. Het college kan een of meer budget- of subsidieplafonds instellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld 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.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Detacheringsbaan

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

Artikel 6. Plaatsingssubsidie

1. Het college kan een plaatsingssubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep;
2.
 - a. De arbeidsovereenkomst dient tenminste 6 maanden te bedragen en van zodanige omvang te zijn dat de persoon geen beroep meer hoeft te doen op een uitkering.
 - b. De omvang van de arbeidsovereenkomst dient tenminste 18 uur per week te zijn.
3. De plaatsingssubsidie wordt slechts eenmaal per arbeidsovereenkomst verstrekt.
4. Het college kan nadere regels instellen ten aanzien van specifieke groepen waarvoor de subsidie wordt gebruikt; en de voorwaarden, hoogte en verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.
5. De plaatsingssubsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
6. De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 7. Proefplaatsing

1. Het college kan aan de doelgroep een proefplaatsing aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling naar een reguliere baan.
2. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring, dan wel het leren functioneren bij een werkgever die de intentie heeft om iemand na de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing geeft de werkgever de mogelijkheid om te beoordelen of de persoon behorend tot de doelgroep na de proefplaatsing voldoende geschikt is voor de vacature en of de persoon past binnen het bedrijf.



3. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden..
4. Het college plaatst een persoon alleen indien de werkgever de toezegging doet de uitkeringsgerechtigde zoals beschreven onder lid 1, na een geslaagde proefplaatsing voor minimaal 6 maanden een reguliere baan aan te bieden voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de uitkeringsgerechtigde en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de proefplaatsing, de duur van de proefplaatsing, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Ook wordt in deze overeenkomst vastgelegd dat de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 8. 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 structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten. Het doel is uiteindelijk dat iemand wordt begeleid naar een situatie waarin de persoon uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.
2. Het college kan nadere regels stellen over de toepassing van lid 1.

Artikel 9. No-riskpolis

1. Het college kan aan een werkgever een no-riskpolis aanbieden als de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 10d van de wet;
2. In de hoogte en duur van de vergoeding waar een werkgever voor in aanmerking komt wordt voorzien overeenkomstig de landelijke afspraken die hierover zijn gemaakt tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten en het UWV;
3. In afwijking van lid 1 en 2 kan het college nadere regels vaststellen over voorzieningen voor dekking van het ziekterisico van de werkgever voor een werknemer die behoort tot de doelgroep, maar die ten behoeve van deze werknemer geen loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de wet.

Artikel 10. Werkplekaanpassing

1. Het college kan een werkgever die met een persoon, die behoort tot de doelgroep een dienstbetrekking aangaat van ten minste zes maanden, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
2. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Artikel 11. Werkstage

1. Het college kan aan de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie,.
3. Een werkstage duurt maximaal 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. Het is mogelijk deze met 3 maanden te verlengen.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
 - a. er voor het college geen kosten verschuldigd zijn aan de werkgever in verband met de werkstage;
 - b. er sprake is van goede begeleiding op de werkvloer;
 - c. door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, en
 - d. er door deze plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, de duur van de werkstage, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 12. Leerwerkplek

1. Het college kan aan personen behorend tot de doelgroep een leerwerkplek aanbieden bij een niet-reguliere werkgever.
2. Het doel van de leerwerkplek is het opheffen van arbeidsbelemmeringen, het opdoen van werkervaring en het opdoen van werkervaring.
3. Een leerwerkplek duurt maximaal 6 maanden.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:



- a. Er een schriftelijke overeenkomst is gesloten met de niet-reguliere werkgever over bijvoorbeeld een goede begeleiding op de werkvloer;
 - b. er door deze plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de niet-reguliere werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de leerwerkplek, de duur, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 13. Scholing

1. Het college kan aan de doelgroep een scholingstraject aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Indien er geen gebruik gemaakt kan worden van een voorliggende voorziening, dan kan scholing ook bestaan uit een traject gericht op het behalen van een startkwalificatie.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 14. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
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 € 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 15. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. hoort tot de doelgroep;
 - b. of een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende voorzieningen aan: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werken aanvangt: sociale activering of een leerwerkplek.

Artikel 16. Sociale activering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een voorziening aanbieden in het kader van sociale activering. Dit is gericht op arbeidsinschakeling of, wanneer dit niet tot de mogelijkheden behoort, het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten.
2. De instrumenten die in het kader van sociale activering worden ingezet zijn in principe maatwerktrajecten.
3. Het college biedt een persoon alleen sociale activering aan indien hierbij de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door de deelname aan sociale activering geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 17. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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



Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 18. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2015 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de reeds eerder ingetrokken re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Borger-Odoorn, die moet worden beëindigd op grond van de re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2015, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Borger-Odoorn voor de duur:
 - a. van 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
 - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in onderdeel a.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Borger-Odoorn blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het derde lid.

Artikel 19. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2017.
2. Deze verordening kan worden aangehaald als: **Re-integratieverordening Participatiewet Borger-Odoorn 2017**.

Vastgesteld in de openbare vergadering d.d. 8 februari 2018.

De gemeenteraad van Borger-Odoorn,

de griffier,

de voorzitter,

H.J. van Olst

mr. J. Seton

Toelichting

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 c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Arbeidsmarktregio

Onze gemeente maakt deel uit van de arbeidsmarktregio Drenthe. Binnen deze regio zijn afspraken gemaakt over uniformering in en harmonisatie van producten/instrumenten voor werkgeversdienstverlening. Dit is belangrijk in het kader van transparantie en om gezamenlijk de werkgevers tegemoet te kunnen treden met eenzelfde pakket aan producten/instrumenten die ingezet kunnen worden om werkzoekenden aan het werk te krijgen. Een aantal artikelen uit deze verordening (dus de verordening van Borger-Odoorn) is daarmee gelijklopend in de betreffende re-integratieverordeningen van Emmen, Coevorden, De Wolden, Hoogeveen en Midden-Drenthe. Het gaat daarbij om de artikelen 5 (detache-



ringsbaan), 6 (plaatsingssubsidie), 7 (proefplaatsing), 8 (persoonlijke ondersteuning), 9 (no-riskpolis), 10 (werkplekaanpassing) en 11 (werkstage).

Verskil re-integratie en tegenprestatie

Tot slot een algemene opmerking over het verschil tussen re-integratie en tegenprestatie. Met nadruk wordt vermeld dat het opleggen van een tegenprestatie geen deel uitmaakt van deze verordening. Re-integratie is gericht op arbeidsinschakeling, tegenprestatie is gericht op het iets terugdoen voor het ontvangen van bijstand. Voor meer informatie over de tegenprestatie wordt verwezen naar de verordening tegenprestatie 2015 gemeente Borger-Odoorn.

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:

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

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

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de 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.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college kan voorzieningen aanbieden als bedoeld in de artikelen 14 en 16 aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college kan voorzieningen aanbieden zoals bedoeld in artikelen 7 (proefplaatsing) en 11 (werkstage) aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat bijvoorbeeld om de voorzieningen plaatsingssubsidie (artikel 6), persoonlijke ondersteuning (artikel 8) en een leerwerkplek (artikel 12).

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 2, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt tweejaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van het orgaan van cliëntenparticipatie, momenteel is dit het Inspraakorgaan SZW, bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Budget- of subsidieplafond

Het college kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de



middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan bijvoorbeeld worden opgenomen in het beleidsplan. Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren.

In zijn algemeenheid kan het ontbreken van financiële middelen niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn.

Verder is het uitdrukkelijk aan 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 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 (bijvoorbeeld via een werkstage).

Beëindigingsgronden

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie 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 teruggevorderd. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages (artikel 11).

Artikel 6. Plaatsingssubsidie

Voor het creëren van werkgelegenheid voor personen behorend tot de doelgroep, willen de gemeente en de arbeidsmarktregio Drenthe een groter beroep kunnen doen op werkgevers. De hoogte, verplichtingen en voorwaarden die aan de subsidie worden verbonden, worden vastgelegd in een nadere of beleidsregel. Dit geldt eveneens voor specifieke groepen waarvoor het instrument plaatsingssubsidie kan worden gebruikt.

Gebruik plaatsingssubsidie

Het tweede lid geeft aan dat per arbeidsovereenkomst slechts eenmaal een plaatsingssubsidie wordt verstrekt. Dit houdt in dat verlenging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg heeft dat er nogmaals een premie verstrekt wordt. Er is dan immers geen sprake meer van het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde.

Nadere regels college

In het derde lid wordt aangegeven dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de hoogte en de verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.

Geen verdringing

Zie wat hierover wordt opgemerkt bij artikel 11.



Geen stapeling van subsidies

De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen (bijvoorbeeld de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet) in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 7. Proefplaatsing

Doelgroep proefplaatsing

In het eerste lid wordt beschreven dat de ondersteuning door middel van een proefplaatsing alleen geldt voor uitkeringsgerechtigden. Reden hiervoor is de beperkte beschikbaarheid van dergelijke plaatsingen.

Doel van de proefplaatsing

Het tweede lid beschrijft het doel van de proefplaatsing en geeft aan dat de werkgever tijdens de proefplaatsing niet alleen bekijkt of de uitkeringsgerechtigde voldoende geschikt is voor de baan, maar ook of deze persoon past binnen het bedrijf.

Duur van de proefplaatsing

In het derde lid wordt de maximale duur van de plaatsing beschreven.

Voorwaarde van de proefplaatsing

Het vierde lid beschrijft de voorwaarde dat een proefplaatsing alleen kan worden ingezet als de werkgever de uitkeringsgerechtigde na een geslaagde proefplaatsing een betaalde baan van minimaal 6 maanden aanbiedt. Een proefplaatsing is geslaagd als de persoon in kwestie voldoende geschikt is voor de vacature en er van de kant van de werkgever geen bezwaar is om deze persoon aan te nemen.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de proefplaatsing, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. In de schriftelijke overeenkomst wordt bevestigd dat de proefplaatsing bij goed functioneren wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 8. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 8 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 zijn (*Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115*).

Lid 2 bepaalt dat het college nadere regels kan stellen over de toepassing van het instrument persoonlijke ondersteuning. Dit artikellid biedt flexibiliteit voor het zo passend mogelijk maken van het instrument persoonlijke ondersteuning waardoor het aantal plaatsingen bij werkgevers optimaal kan worden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over het aantal uren ondersteuning per week, de periode van ondersteuning en de mogelijkheid voor werkgevers om zelf de persoonlijke ondersteuning te organiseren.

Artikel 9. No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen.

De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

In lid 1 wordt bepaald dat het college een no-riskpolis kan verstrekken aan werkgevers die mensen behorend tot de doelgroep van artikel 10d van de Participatiewet. Het gaat hierbij om mensen met een arbeidsbeperking waarvoor zogenaamde bijzondere afspraakbanen oftewel garantiebanen zullen worden gerealiseerd.

In lid 2 wordt verwezen naar de landelijke afspraken die zijn gemaakt tussen VNG en UWV over de hoogte en duur van no-riskpolissen. Het gaat hierbij om afspraken voor het jaar 2015.

In een brief d.d. 20 januari 2015 van de VNG aan alle gemeenten wordt het volgende opgemerkt over deze afspraken:

“VNG en UWV hebben een afspraak gemaakt over de no-riskpolis 2015 voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafpraak in het kader van de Participatiewet.

Voor werkgevers betekent deze afspraak dat zij voor gemeentelijke kandidaten op een garantiebaan gebruik kunnen maken van de no-riskpolis die gelijk is aan de bestaande polis voor Wajongers.

Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep aannemen gevrijwaard van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. De ervaring leert dat werkgevers hechten aan een no-riskpolis bij het in dienst nemen van werknemers uit deze doelgroep. Het succes van de no-riskpolis schuilt er ook in dat deze snel na de ziekmelding wordt verwerkt en uitgekeerd aan de werkgever.

Voor gemeenten betekent deze afspraak dat er een no-riskpolis beschikbaar is en de accountmanagers in gesprekken met werkgevers een duidelijk beeld kunnen schetsen van het pakket aan instrumenten. UWV voert de no-riskpolis namens de gemeenten uit.



In 2016 ontvangen gemeenten een rekening van UWV voor de daadwerkelijk uitgekeerde ziektewetgelden, aangevuld met een bedrag van € 141 per ziektemelding voor de uitvoering van de regeling.

Gemeenten moeten zelf in de verordening opnemen dat werkgevers gebruik kunnen maken van dit instrument.”

In het derde lid is opgenomen dat het college een voorziening voor dekking van het ziekterisico kan aanbieden aan de werkgever voor een werknemer uit de doelgroep maar die ten behoeve van deze werknemer geen loonkostensubsidie ontvangt als bedoeld in artikel 10d van de wet. Hierover kan het college nadere regels stellen.

Artikel 10. Werkplekaanpassing

Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.”

Artikel 11. Werkstage

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college vindt het belangrijk om het arbeidsritme van de doelgroep vast te houden of op te bouwen, teneinde de kans op regulier werk te vergroten. Daarom kan het college een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage. 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 een werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega’s. Bij voorkeur wordt een werkstage ingezet bij een werkgever die uitzicht biedt op een dienstverband. Dit is echter geen verplichting.

Duur van de werkstage

De maximale duur van de werkstage is 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. De stage kan met 3 maanden verlengd worden.

Voorwaarden

Het vierde lid bepaalt de voorwaarden die zijn verbonden aan deze werkstage. Zo mogen er voor de gemeente geen kosten richting de werkgever verbonden zijn aan de werkstage en moet er goede begeleiding aanwezig zijn op de werkplek.

Geen verdringing

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

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding.

Artikel 12. Leerwerkplek

Dit artikel gaat om een voorziening die aangeboden kan worden door het college aan een persoon behorend tot de doelgroep, het gaat hierbij dus niet om een product in het kader van werkgeversdienstverlening. Het biedt de mogelijkheid voor personen met een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt om specifiek te trainen voor een bepaald doel of om zich te ontwikkelen tot een hogere trede op de participatieladder. Het gaat hierbij dus bovenal om persoonlijke ontwikkeling. Begeleiding op de leerwerkplek is erg belangrijk, de ontwikkeling van een persoon staat immers centraal. Dit maakt dat anders dan bij bijvoorbeeld een werkstage het mogelijk is voor het college om een financiële bijdrage te leveren aan deze begeleiding.

Lid 1 bepaalt dat een leerwerkplek niet bij een reguliere werkgever plaatsvindt. In plaats daarvan kan ervaring worden opgedaan bij werkplekbedrijven (zoals het Hunebedcentrum, de gemeentelijke organisatie zelf (BORG), maar ook particuliere werkplekbedrijven als De Fabriek in Odoorn).

In lid 2 wordt aangegeven wat de specifieke doeleinden van een leerwerkplek zijn. Het doel kan zijn het opdoen van werkervaring bij een niet-reguliere werkgever, het trainen van bepaalde competenties (zo kan bijvoorbeeld getraind worden voor een bijzondere afspraakbaan, ook wel garantiebaan genoemd) of



om werkenderwijs bepaalde arbeidsbelemmeringen op te heffen. Bij dit laatste kan het bijvoorbeeld gaan om iemand die de Nederlandse taal nog onvoldoende machtig is om al geheel zelfstandig op de arbeidsmarkt actief te zijn, maar die tijdens het oefenen met taal toch actief aan de slag gaat. Een leerwerkplek is een prima omgeving om veel te oefenen met taal.

Een ander voorbeeld is dat mensen met een sociale, psychische of medische beperking naast behandeling toch actief kunnen zijn en dus niet thuis hoeven te zitten. Hierachter ligt de gedachte dat meedoen kan helpen bij het omgaan met de beperking. Tot slot kan een leerwerkplek nuttig zijn voor mensen met een financieel probleem om tijdens de oplossing van dit probleem actief bezig kunnen zijn.

Lid 3 spreekt voor zichzelf.

Lid 4 geeft enkele randvoorwaarden op grond waarvan een leerwerkplek kan worden gerealiseerd bij niet-reguliere werkgevers.. Dit lid dient ook als basis voor afspraken, inclusief financiële afspraken, die de gemeente maakt met deze niet-reguliere werkgevers.

Lid 5 bepaalt dat een leerwerkplek alleen kan worden aangegaan op grond van een schriftelijke afspraak waarin doel, duur, aantal uren per week en soortgelijke onderdelen worden benoemd.

Artikel 13. 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 in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie artikel 14 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 14. 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 en lid 1 van deze verordening). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. 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). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

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 betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per zes maanden.

Artikel 15. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het 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 Participatiewet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet). Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

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 Participatiewet).

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 Participatiewet of een persoon aan wie het UWV een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert het UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

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.

Stap 3: dienstbetrekking beschut werk

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een 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 (tweede 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 16. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

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

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt



gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 11.

Artikel 17. 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 artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

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

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

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

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

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

Artikel 18. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 18 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt.

Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 4, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 18, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van het ingezette traject. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Borger-Odoorn. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling.

Ten aanzien van voorzieningen die vallen onder het overgangsrecht blijft de re-integratieverordening Wet werk en bijstand gemeente Borger-Odoorn van toepassing Artikel 19 spreekt voor zich.