

Verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Participatiewet Oostzaan 2015 betreffende beschut werk

De raad van de gemeente Oostzaan;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 27 maart 2018,
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;
gelet op artikel 149 van de Gemeentewet;
besluit vast te stellen de volgende verordening tot wijziging van de Re-integratieverordening Participatiewet Oostzaan 2015.

Artikel I Wijziging verordening

De Re-integratieverordening Participatiewet Oostzaan 2015 wordt als volgt gewijzigd:

A. In artikel 1 wordt een begrip toegevoegd:

- beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;

B. Artikel 9 wordt vervangen door een nieuw artikel dat komt te luiden aldus:

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
 - a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. is een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt
 - c. is een persoon aan wie een werkgever als eigen risicodragers 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. Wanneer het college voornemens is de beschut voorziening aan te bieden, maakt het college uit de doelgroep een voorselectie. Het college kan met behulp van een screening en/ of verdiepende diagnose beoordelen of een persoon uit de doelgroep uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken.
6. Bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen wordt advies ingewonnen of de persoon uitsluitend mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.
7. 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, werktempo of arbeidsduur of vervoersvoorzieningen
8. 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.
9. 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.
10. Voor zover nodig biedt het college 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.

C. Aan artikel 11 wordt een tweede lid toegevoegd dat komt te luiden aldus:

2. Het college stelt nadere regels over de doelgroep, voorwaarden, omvang, bedragen en duur van de jobcoaching. Deze regels zijn vastgelegd in "nadere regels jobcoaching gemeente Oostzaan 2016"

D. Aan artikel 12 wordt bij lid 1 een onderdeel c toegevoegd dat komt te luiden aldus:

- c. meeneembare voorzieningen

E. Artikel 14 wordt vervangen door een nieuw artikel dat komt te luiden aldus:

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.

F. De algemene toelichting wordt als volgt gewijzigd:

- a. **Onder algemeen wordt na de eerste alinea toegevoegd:**

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

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, vierde lid, van de Participatiewet).

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.

- b. **Gewijzigd wordt de tekst bij het eerste aandachtsstreepje, tweede lid, onderdeel c wordt:** tweede lid, onderdeel b.
- c. **Gewijzigd wordt de tekst bij het tweede aandachtsstreepje, tweede lid, onderdeel c wordt:** tweede lid, onderdeel b.
- d. **Gewijzigd wordt de tekst bij het derde aandachtsstreepje, vierde lid wordt:** vijfde en zevende lid.
- e. **Verwijderd wordt de tekst bij het laatste aandachtsstreepje:** no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).
- f. **Toegevoegd wordt een extra aandachtsstreepje dat luidt als volgt:**
welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

G. De toelichting op artikel 9 komt te vervallen en wordt vervangen aldus:

Artikel 9

Eerste lid

Op grond van de verzamelwet 2018 wordt een groep toegevoegd nl. een persoon aan wie een werkgever als eigen risicodragers 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 beschermt werk onbedoeld uitgesloten van de mogelijkheid een advies beschermt werk aan het UWV te vragen.

Tweede, derde en vierde lid

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschermt 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 beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Ook kunnen personen via een detachering 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 beschermt werk aan reguliere werkgevers.

Om de dienstbetrekkingen te organiseren kan het college ook een of meer aanbestedingen doen. We onderzoeken of een aanbesteding, bijvoorbeeld een integrale met WMO dagbesteding, meerwaarde heeft voor het aanbieden van de beschermt werkvoorziening. Het UWV kan ook mensen met een UWV uitkering, bijv. Wajong of Wia indiceren voor beschermt werk.

Vijfde lid

We willen een zorgvuldig proces realiseren voor deze kwetsbare doelgroep en zo beter passende maatwerkoplossingen kunnen bieden. In de diagnose fase voor beschermt werk wordt een kandidaat gedurende een periode op een of meerdere werkplekken geobserveerd en worden de mogelijkheden en beperkingen van het werken zorgvuldig in kaart gebracht en de benodigde begeleidingsbehoefte beoordeeld. De mogelijkheden en beperkingen m.b.t. belastbaarheid en m.b.t. de aansturing voor werkgerichte taken worden aan de hand van de praktijk in beeld gebracht. Lukt het bijvoorbeeld om vier uur per dag belastbaar te zijn, hetgeen een van de criteria voor arbeidsvermogen is (of het WML per uur kunnen verdienen). Tijdens deze praktijkervaringen kan daadwerkelijk bekeken worden of iemand in staat is een taak in een arbeidsorganisatie uit te voeren, waar de kandidaten binnen de dagbesteding of stage van school vaak nog geen ervaring mee hebben. Ook de concentratie kan in de concrete werksituatie bepaald worden (iemand die arbeidsvermogen heeft, kan een uur aaneengesloten werken). Is de concentratie bijvoorbeeld eerst maar vijf minuten, dan kan de ontwikkeling van de concentratie in een werksituatie bekeken worden. Is er groei van de concentratie naar 10 en verder naar 20 minuten of blijkt dat niet mogelijk. In samenspraak met de kandidaat worden de doelen en werkafspraken vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Deze informatie vinden wij noodzakelijk om uiteindelijk een optimale match te kunnen maken tussen de kandidaat en een beschutte werkplek of indien dit niet mogelijk blijkt een match met bijvoorbeeld een passende dagbestedingsplek. Als bijvoorbeeld de plaatsing niet mogelijk blijkt op de werksoort die de eerste keuze is van een kandidaat (vanwege het niveau van zelfstandigheid dat de werksoort vraagt), dan kan tijdens deze diagnose/praktijkroute bekeken worden of we de kandidaat voor andere werksoorten kunnen interesseren.

De verwachtingen over productiviteit en begeleidingsbehoefte van een werkzoekende en over de diens plaatsingsmogelijkheden in beschermt werk worden aldus gebaseerd op de ervaringen in een praktijk situatie, een praktisch voortraject waarin met mensen die vanwege verstandelijke, sociale of psychische beperkingen moeilijk leerbaar zijn, gewerkt wordt aan werknemersvaardigheden, analyse van mogelijkheden en belemmeringen en het inzetten van gerichte interventies om tot verbetering te komen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door een leerwerkervaringsplaats die in een passende setting wordt georganiseerd, bijvoorbeeld bij het Participatiebedrijf of een sociale firma of in een andere omgeving waar gewerkt wordt met mensen die extra begeleiding nodig hebben en mogelijk zijn aangewezen op beschermt werk. Maar ook de ervaringen die zijn opgedaan bij een onderwijsstage en arbeidsmatige dagbesteding kunnen leiden tot de verwachting dat iemand aangewezen is en plaatsbaar is op beschermt werk.

Zesde lid

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschermt werk behoort. Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschermt werk' behoort. Landelijke regels hierover zijn neergelegd in nadere regelgeving bij de socialezekerheidswetten. Het Uitvoeringsinstituut werknemersver-

zekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Wet).

Randvoorwaarde is dat iemand een actueel arbeidsvermogen heeft - daarbij is te denken aan zaken als:

- een taak kunnen uitvoeren binnen een arbeidsorganisatie
- beschikken over basale werknemersvaardigheden
- ten minste een uur achtereen kunnen werken
- ten minste vier uur per werkdag belastbaar zijn (of het WML per uur kunnen verdienen).

Voor beschut werk moet daarnaast sprake zijn van zodanige beperkingen dat zodanige technische of organisatorische aanpassingen nodig zijn en een zodanige begeleiding dat deze niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd.

Het college maakt een integrale afweging. In die afweging om aan iemand een voorziening beschut werk aan te bieden, neemt de gemeente in ieder geval het advies van het UWV, de arbeidsmogelijkheden en de ondersteuningsbehoefte van de inwoner mee. Deelname aan de beschut werk voorziening is op basis van vrijwilligheid, maar het is niet vrijblijvend. De plaatsing op beschut werk sluit zoveel mogelijk aan op motivatie en de voorkeuren van de werkzoekende. Voor inwoners met voldoende arbeidsmogelijkheden (als globale indicator hanteren we een loonwaarde van 30 % of meer), richt de ondersteuning zich primair op het verrichten van betaald werk. Voor inwoners met zeer beperkte arbeidsmogelijkheden en een grote ondersteuningsbehoefte richt de ondersteuning zich primair op maatschappelijke participatie (bijv. in de vorm van dagbesteding)

Zevende lid
behoeft geen toelichting

Achtste lid
Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. 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, is bepaald. De raad kan jaarlijks bij het vaststellen van de programmabegroting besluiten, bovenop de raming, een bepaald aantal extra dienstbetrekkingen beschut werk te realiseren. De gemeente ontvangt voor een hoger aantal geen middelen in het Buig budget of in het Participatiebudget. Bij eventuele extra dienstbetrekkingen vindt de volgorde waarin de personen, die behoren tot de doelgroep beschut werk, door het college van een dienstbetrekking worden voorzien, op dezelfde wijze plaats als voor de verplichte beschutte werkplekken (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet).

Negende 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.

Tiende lid
Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerk karakter van dat geval afhangen. Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, kunnen ook andere voorzieningen op grond van andere regelingen, zoals de Wmo 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing. Ook de mogelijkheden via social return kunnen hiervoor worden ingezet.

H. De toelichting op artikel 12 komt te vervallen en wordt aldus:

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

- a. vervoersvoorzieningen die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek kan bereiken;
- b. werkplekaanpassingen arbeidsgehandicapten, aard en nagelvast;
- c. 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.

De verstrekking van de in de oude verordening genoemde landelijke regelingen nl. de intermediaire voorziening 'doventolk' en de meeneembare voorzieningen voor de werknemer worden vanaf 2018 niet meer landelijk uitgevoerd door het UWV.

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. Voorbeelden van meeneembare voorzieningen zijn: brailleleesregel bij computer; aangepast bureau of speciale bureaustoel.

I. De toelichting op artikel 14 komt te vervallen en wordt vervangen aldus:

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, omdat deze door de nieuwe mogelijkheid om loonkostensubsidie tijdelijk forfaitair vast te stellen niet altijd meer nodig is. Bij een forfaitaire loonwaarde wordt deze tijdelijk op 50 % vastgezet. Slechts een deel van de werkgevers en werknemers wil gebruik maken van de tijdelijk vast te zetten loonkostensubsidie. En ook in die gevallen is regelmatig een voorafgaande proefplaatsing noodzakelijk, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. 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, ook als de proefplaatsing wordt gevolgd door een dienstverband waarvoor een forfaitair vastgestelde loonkostensubsidie wordt toegekend. 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 beoor-

delen wat de optimale match is. Daarom is in het vijfde lid van dit artikel een verlengingsmogelijkheid opgenomen.

Artikel II Inwerkingtreding

Deze wijzigingsverordening treedt in werking de dag na publicatie in het gemeenteblad met terugwerkende kracht tot 1 januari 2018.

Artikel III Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Wijzigingsverordening Re-integratieverordening Participatiewet Oostzaan 2015 betreffende beschut werk.

Aldus besloten in de raadsvergadering van 25 april 2018.

De voorzitter,

R. Meerhof;

De griffier,

L. Ouwehand – Brussel

Toelichting

Artikel II Inwerkingtreding

De inwerkingtreding van een besluit ligt altijd in de toekomst. Dat brengt in dit geval met zich mee dat aan dit wijzigingsbesluit 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 2018).

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