

Re-integratieverordening Participatiewet 2018

De raad van de gemeente Montferland;

Gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders, met overneming van de daarin vermelde motieven;

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

BESLUIT

Vast te stellen de "Re-integratieverordening Participatiewet 2018"

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. doelgroep:
personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- b. wet:
Participatiewet;
- c. verdienvermogen:
de capaciteit om arbeid te verrichten en daarmee inkomsten te verwerven, uitgedrukt in een percentage van het wettelijk minimumloon (WML).

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de in deze verordening opgenomen voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het college kiest bij het aanbieden van een voorziening voor maatwerk: afhankelijk van het 'verdienvermogen' van de persoon wordt het in te zetten instrumentarium bepaald.
3. Het college houdt bij het aanbieden van een voorziening rekening met de omstandigheden en eventuele functionele beperkingen van een persoon.
4. Het college zendt periodiek aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de sociale raad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels 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 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 worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 4. Werkervaringplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringplaats is het opdoen van werkervaring, het leren functioneren in een arbeidsrelatie of het behouden van arbeidsritme.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing van betaalde arbeid plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringplaats, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 5. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering als dit naar het oordeel van het college bij kan dragen aan de arbeidsinschakeling.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 6. Detacheringbaan

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

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. De scholing moet passen bij de capaciteiten van de persoon en
 - b. duidelijk arbeidsmarktrelevant zijn.
3. Het eerste lid is 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 onbeloofde 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 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Om de in de artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken, of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment voor aanvang van de dienstbetrekking bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel 8.1, lid c, van de Verordening maatschappelijke ondersteuning Montferland 2018;

- b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
- c. scholing als bedoeld in artikel 7;
- d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 10;
- e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

1. Het college kan de voorziening persoonlijke ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die zonder ondersteuning de aan hem opgedragen werkzaamheden niet kan verrichten.
2. De wijze waarop, de tijdsduur en de mate waarin de persoonlijke ondersteuning plaatsvindt, wordt door het college nader uitgewerkt in beleidsregels.

Artikel 11. Low-riskpolis

1. De low-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. Het college vergoedt de kosten van de low-riskpolis voor werkgevers.
2. Ingeval de werkgever een dienstverband aangaat met een werknemer die valt onder de voorwaarden van de wettelijke no-risk polis dan biedt het college een werkgever de no-riskpolis van het UWV.

Artikel 12. Kortdurende Loonkostensubsidie

1. Het college kan, ten behoeve van werkzoekenden die niet tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid onderdeel a behoren, een kortdurende loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever die met de werkzoekende een arbeidsovereenkomst sluit.
2. De kortdurende loonkostensubsidie wordt individueel bepaald, maar bedraagt ten hoogste 50% van het wettelijk minimumloon per maand.
3. De kortdurende loonkostensubsidie wordt voor de duur van zes maanden verstrekt, maar kan met een periode van maximaal zes maanden worden verlengd als daartoe naar het oordeel van het college aanleiding bestaat.
4. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing van niet gesubsidieerde arbeid plaatsvindt.
5. De kortdurende loonkostensubsidie 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.
6. Het college kan beleidsregels opstellen ter nadere definiëring.

Artikel 13. Stimuleringspremies

1. Het college kan aan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een premie verstrekken als bedoeld in artikel 31 lid 2, sub j om daarmee de uitstroom uit de uitkering te stimuleren.
2. Het college stelt – als tot verstrekking van premies bedoeld in het eerste lid wordt overgegaan – bij uitvoeringsbesluit nadere regels met betrekking tot de activiteiten die voor een premie in aanmerking komen, de hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 14. Hardheidsclausule

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

Artikel 15. Intrekken oude verordening

De Re-integratieverordening Participatiewet 2016 wordt ingetrokken.

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 mei 2018.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet 2018.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 26 april 2018.

*De griffier,
D. Berends*

*De voorzitter,
mr. P. de Baat MPM*

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:

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid van de Participatiewet);
- 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 van de 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);

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:

- met een algemene bijstandsuitkering;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdeel b van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdeel b 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;
- als bedoeld in artikel 10, tweede lid van de Participatiewet;
- met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (ANW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW);
- met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- zonder uitkering;
- 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 vastleggen, daarbij rekening houdend 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.

Indeling in groepen, gerelateerd aan het 'verdienvermogen'

De inwoners die door ons moeten worden ondersteund bij het vinden van werk zijn onderverdeeld in vier doelgroepen. Een belangrijk criterium daarbij is 'het verdienvermogen'. De hieronder genoemde percentages van het wettelijk minimum loon (WML) beschouwen wij overigens niet als harde grenzen, maar als richtinggevend voor de afwegingen op individueel niveau. In het schema wordt per subgroep op hoofdlijnen weergegeven welke dienstverlening nodig is.

Groep 1	Direct bemiddelbaar Structurele verdien- capaciteit > 100% Wettelijk Minimum Loon	Deze groep wordt via de kortste weg aan het werk geholpen. De re-integratiedienstverlening aan de groep is minimaal, wij gaan er van uit dat deze groep snel op eigen kracht aan regulier werk kan komen.
Groep 2	Bemiddelbaar met tijdelijke ondersteuning Tijdelijke verdien- capaciteit <100% Wette- lijk Minimum Loon	Deze groep heeft een steuntje in de rug nodig om uit te kunnen stromen naar regulier werk. Hiervoor worden korte scholing en/of tijdelijke werkervaringsplaatsen (met behoud van uitkering of met kortdurende loonkostensubsidie) ingezet.
Groep 3	Bemiddelbaar met langdurige ondersteuning Structurele verdien- capaciteit 30-100% Wettelijk Minimum Loon	Voor deze groep is het belangrijk om de belemmeringen die iemand heeft om aan het werk te komen zo snel mogelijk weg te nemen. Het uitgangspunt bij de inzet van langdurige loonkostensubsidie is dat de inzet op klantniveau minimaal kostendekkend moet zijn.
Groep 4	Permanent niet be- middelbaar Structurele verdien- capaciteit < 30% Wettelijk Mini- mum Loon (zonder indicatie "Beschut werken")	Deze groep ontvangt langdurig een uitkering. Er is geen mogelijkheid tot instroom in reguliere arbeid. Voor maatschappelijke participatie is deze groep aangewezen op een zogenoemd zorgtraject of sociale activering. Deze ondersteuning vergt een integrale aanpak over de volledige breedte van het sociale domein.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 7), beschut werk (artikel 9), persoonlijke ondersteuning (artikel 10), low-riskpolis (artikel 11) en kortdurende loonkostensubsidie (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.

Met omstandigheden wordt bedoeld op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep langdurige 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.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt periodiek een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de sociale raad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

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 de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2 van de Participatiewet

wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, artikel 35, vierde lid, onderdeel b, en artikel 36, derde lid, onderdeel b van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot 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 langdurige loonkosten-subsidie 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 teruggevorderd.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Werkervaringplaats

Een werkervaringplaats 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.

Een werkervaringplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages (lees: werkervaringplaatsen) 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 werkervaringplaats 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 sprake is van een vergoeding van daadwerkelijk gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkervaringplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Wij kiezen bewust niet voor verdere differentiatie om het leveren van maatwerk niet te frustreren.

Doel van de werkervaringplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringplaats, 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 werkervaringplaats kan meerdere doelen hebben. Het kan 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.

Het kan ook gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringplaats uitsluitend wordt ingezet als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Een bestaande vacature mag nooit worden gecompenseerd met een werkervaringplaats.

Artikel 5. 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 van de Participatiewet). Bij activiteiten

1) Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ35

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.²

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover naar het oordeel van het college de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.

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.³

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. Ook hierbij geldt dat maatwerk geleverd dient te worden.

Geen verdringing

Het college ziet erop toe dat de aangeboden activiteit niet leidt tot verdringing van betaalde werkzaamheden. Dit wordt getoetst op het niveau van de organisatie waar iemand is geplaatst. Concreet betekent dit dat het onder meer moet gaan om werkzaamheden waarvoor binnen dezelfde organisatie niet wordt betaald, waarvoor geen vacatures open staan en dat het gaat om activiteiten die al geruime tijd niet meer betaald worden binnen die organisatie.

Artikel 6. Detacheringsbaan

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

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, 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.

In het derde lid wordt gesproken over concurrentieverhoudingen en verdringing op de arbeidsmarkt. Tussen werkgever en inlener zullen gedegen, marktconforme, prijsafspraken gemaakt moeten worden.

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 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 op 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.

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

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

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

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 werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. 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 moeten bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.⁴ Er is gekozen voor een premie van telkens € 100 per zes maanden.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

Algemeen

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

De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is de gemeenteraad, 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.

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

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambts-halve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van

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

de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is vervallen de verplichting om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

Artikel 9, eerste lid:

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

Artikel 9, tweede lid:

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

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

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 10 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.⁵

Nadere uitwerking hiervan vindt plaats in door het college op te stellen beleidsregels.

Artikel 11. Low-riskpolis

De low-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De low-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Uitgezonderd van de doelgroep low risk polis zijn de werknemers die vallen onder de voorwaarden van de wettelijke no-risk polis van het UWV. Hiervoor geldt immers de wettelijke no-risk polis van het UWV.

Artikel 12. Kortdurende Loonkostensubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

De in dit artikel geregelde loonkostensubsidie is een andere dan de loonkostensubsidie bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatste is in de Participatiewet gekomen via de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking.

De in artikel 12 van de verordening opgenomen kortdurende loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt werkzoekenden die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Compensatie

Het doel van de kortdurende loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever

5) Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.⁶

Artikel 13. Stimuleringspremies

Als dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling, kan het college aan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een premie verstrekken. Het college stelt bij uitvoeringsbesluit nadere regels met betrekking tot de activiteiten die voor een premie in aanmerking komen, de hoogte van de premie en de voorwaarden waaronder deze wordt toegekend.

Een dergelijke premie wordt (artikel 31 lid 2, sub j van de Participatiewet) niet tot de middelen van de belanghebbende gerekend. De premie mag ten hoogste € 2.312,00 per kalenderjaar bedragen.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 26 april 2018.

6) Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.