

## Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Hoogeveen 2020

De raad van de gemeente Hoogeveen;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 19 november 2019;  
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, vijfde lid en zevende lid van de Participatiewet;

### besluit

vast te stellen de volgende verordening:

### Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Hoogeveen 2020

## 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. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- c. kleine 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. wet: Participatiewet;
- f. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Hoogeveen.

### Artikel 2. Opdracht aan het college

1. Het college is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de doelgroep bij het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid en, voor zover nodig, het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het college zorgt voor een voldoende gevarieerd aanbod van re-integratie-instrumenten. Het college houdt daarbij rekening met de aard en omvang van door het college te bepalen doelgroepen en de instrumenten die het meest geschikt zijn voor de leden van die doelgroepen.
3. Het college kan bij het bepalen van het aanbod aan re-integratie-instrumenten prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
4. Het college bevordert de beschikbaarheid van voorzieningen voor de opvang van kinderen jonger dan 12 jaar voor leden van de doelgroep, voor zover die opvang nodig is voor het volgen van een traject of voor deelname aan een re-integratie-instrument, of voor het bereiken van het doel van een traject of een re-integratie-instrument.
5. Het college kan waar nodig beleidsregels vaststellen voor de uitvoering van deze verordening.

## Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

### Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een kleine en een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon en biedt hierin maatwerk. 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.
3. In de jaarlijkse P&C cyclus neemt het college een verslag op over de doeltreffendheid van het beleid en stemt de inhoud hiervan van tevoren af met de cliëntenraad.

### Hoofdstuk 3. Doel en ondersteuning

#### **Artikel 4. Doel**

Het college streeft actief naar deelname aan het arbeidsproces c.q. maatschappelijk proces van de doelgroep, zoals die is gedefinieerd in artikel 7 eerste lid onder a van de wet.

#### **Artikel 5. Vorm van ondersteuning**

1. Ondersteuning kan worden geboden door het aanbieden van een traject, waarbij zo nodig re-integratie-instrumenten kunnen worden ingezet, of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties.
2. Bij de inzet van re-integratie-instrumenten wordt gekozen voor dat instrument dat beschikbaar is en dat adequaat en toereikend is voor het doel dat beoogd wordt.
3. Re-integratie-instrumenten die gericht zijn op arbeidsinschakeling worden alleen ingezet als zonder die inzet het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is.

### Hoofdstuk 4. Voorzieningen voor de doelgroep

#### **Artikel 6. 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 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
  - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan 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 7. onderzoek**

Het college kan, voordat besloten wordt tot een traject of tot de inzet van re-integratie-instrumenten, een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheden van de belanghebbende en naar de geschiktheid voor hem van de re-integratie-instrumenten of andere vormen van begeleiding.

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

1. Het college kan 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.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon en legt dit vast in het trajectplan.
3. Werkzaamheden in het kader van sociale activering worden alleen verricht bij organisaties zonder winstoogmerk.

#### **Artikel 9. Werkstage**

1. Het college kan een persoon uit de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

3. Een werkstage duurt maximaal 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. Het is mogelijk deze met maximaal 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 met de aanbieder wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage; b. de duur van de werkstage;
  - b. het aantal per week te werken uren;
  - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt;
  - d. de verplichting van de aanbieder om de persoon te verzekeren.

#### **Artikel 10. Scholing/ training**

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 een reëel perspectief bieden op betaald werk;
  - b. de scholing duurt niet langer dan strikt noodzakelijk is om de doelstelling te bereiken;
  - c. de scholing mag niet langer duren dan 2 jaren.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

#### **Artikel 11. 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 12. 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 13. 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 14. Participatievoorziening beschut werk=**

1. Om de in 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. Het college kan andere voorzieningen inzetten gericht op arbeidsinschakeling tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt.
3. Bovenop het bij ministeriële regeling vastgestelde aantal beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.

#### **Artikel 15. 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
- b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

#### **Artikel 16. 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.
2. Het college kan beleidsregels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening als bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 17. 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 beleidsregels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening als bedoeld in het eerste lid.

#### **Artikel 18. Plaatsingssubsidie**

1. Het college kan een plaatsingssubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep.
2. Om in aanmerking te komen voor een plaatsingssubsidie moet de arbeidsovereenkomst tenminste te voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - a. de arbeidsovereenkomst dient tenminste 6 maanden te bedragen;
  - 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 stelt beleidsregels ten aanzien van de specifieke doelgroepen waarvoor de subsidie ingezet kan worden, de hoogte en de 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 indienstreding van de werknemer.

#### **Artikel 19. Stark-traject**

1. Het college kan aan de doelgroep een traject aanbieden bij Stark gericht op arbeidsinschakeling.

2. Het doel van het Stark-traject is om werknemersvaardigheden op te doen, trainingen en/of cursussen te volgen, werkervaring op te doen en/of het in beeld brengen van iemands capaciteiten en mogelijkheden.
3. In het trajectplan wordt in ieder geval afspraken gemaakt over het doel van het traject, de begeleiding en rapportage- en evaluatiemomenten.
4. Het Stark-traject duurt maximaal 9 maanden.

#### **Artikel 20. Taalstage**

1. Het college kan aan de doelgroep anderstaligen een taalstage aanbieden waarbij primair het doel is om de Nederlandse taal te verbeteren.
2. Het college biedt alleen een taalstage aan als het Nederlandse taalniveau nog ontwikkelbaar is en het huidige taalniveau het vinden van betaald werk belemmert.
3. De duur van de taalstage wordt afgestemd op het taalniveau en het gewenste taalniveau, maar duurt maximaal twee jaren.
4. Het college beoordeelt het taalniveau periodiek, maar tenminste halfjaarlijks.

#### **Artikel 21. Overige voorzieningen**

1. Het college kan andere voorzieningen inzetten indien die noodzakelijk zijn voor de bevordering van de arbeidsinschakeling of de re-integratie van (niet)-uitkeringsgerechtigden.
2. Het college kan, gelijktijdig met de in het vorige lid genoemde voorzieningen, flankerende instrumenten aanbieden waardoor in de persoon gelegen belemmeringen, die re-integratie in de weg staan, verminderd of opgeheven worden.

#### **Artikel 22. Hardheidsclausule**

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

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 23. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

1. De Re-integratieverordening Hoogeveen 2015 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Hoogeveen 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Hoogeveen 2015 die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Hoogeveen 2015 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 het eerste lid, 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 Hoogeveen 2015 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

#### **Artikel 24. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op de eerste dag van de maand na bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Gemeente Hoogeveen 2020.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 12 december 2019. De voorzitter, De griffier,*

## 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-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Wet 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 Wet 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 Wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Wet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Wet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Wet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Wet).

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder toegelicht.

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

Begrippen die al zijn omschreven in de Wet, 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 Wet. Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen 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 Wet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Wet;
- 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.

#### *Kleine afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een kleine afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

#### *Grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

#### **Artikel 2. Opdracht aan het college**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

#### **Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering**

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Wet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen vaststellen, 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 biedt voorzieningen aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn bijvoorbeeld de voorziening genoemd in artikelen 8 (sociale activering) en 11 (participatieplaats). Re-integratie is maatwerk, dus een andere doelgroep wordt niet per definitie uitgesloten van voorgenoemde voorzieningen. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

#### *Kleine afstand tot arbeidsmarkt*

Het college biedt voorzieningen aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn bijvoorbeeld de voorzieningen genoemd in artikelen 9 (werkstage) en 13 (detacheringsbaan). Ook hiervoor geldt: Re-integratie is maatwerk, dus een andere doelgroep wordt niet per definitie uitgesloten van voornoemde voorzieningen. 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 om: scholing/training (artikel 10), proefplaatsing (artikel 12), beschut werk (artikel 14), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 15), persoonlijke ondersteuning (artikel 16) en plaatsingssubsidie (artikel 18), Stark traject (artikel 19) en taalstage (artikel 20).

### **Artikel 4. Doel**

Dit artikel behoeft geen nadere uitleg.

### **Artikel 5. Vorm van ondersteuning**

Dit artikel behoeft geen nadere uitleg.

### **Artikel 6. Algemene bepalingen over voorzieningen**

De Wet 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). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

#### *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 detacheringsbaan. 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 6, 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 Wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De Wet 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 7. Onderzoek**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

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

Volgens de Wet 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). Sociale activering is gericht op het opheffen van belemmeringen en het versterken van persoonlijke competenties van de kandidaat om doorstromen naar een arbeidsmarktgericht traject mogelijk te maken. Belangrijk hierbij is maatschappelijke participatie te verhogen en een sociaal isolement te doorbreken. 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.[2] Met 'externe begeleiding' is bedoeld begeleiding die speciaal voor deze persoon tegen betaling van buiten de organisatie wordt aangetrokken. Tegen betaling van buiten de organisatie aangetrokken begeleiding die ten goede komt van meerdere (al dan niet betaalde) medewerkers van de organisatie, wordt in dit verband niet bedoeld.

**Doelgroep sociale activering** Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Wet 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.[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. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

### **Artikel 9. 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, 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 werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

*Duur van de werkstage*

Het derde en vierde lid zijn bedoeld om oneigenlijk gebruik door werkgevers van de voorziening werkstage tegen te gaan. Ook wordt met deze leden voorkomen dat de inzet van werkstages bij dezelfde persoon een doel op zich wordt.

*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 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. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding. Daarbij wordt tevens vermeld dat de verplichting tot het verzekeren van de persoon bij de werkgever ligt.

### **Artikel 10. Scholing/training**

Scholing is alleen zinvol als de werkzoekende de vermogens heeft en in de omstandigheid verkeert om de scholing met goed gevolg te voltooien.

Een belangrijke reden om scholing aan te bieden is het ontbreken van een startkwalificatie bij de werkzoekende. Vaker echter zal scholing betrekking hebben op het wegnemen van een essentieel kennisblok dat de werkzoekende belemmert bij het vinden van betaalde arbeid.

Training is vooral bedoeld om de werkzoekende bepaalde vaardigheden bij te brengen dan wel die vaardigheden verder te ontwikkelen.



In de nu volgende tekst kan voor 'scholing' ook worden gelezen 'training'.

*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 Wet).

*Voorwaarden voor de scholing.*

Deze bepalingen zijn opgenomen om 'hobbyscholing' uit te sluiten; de wens van de persoon is weliswaar van belang maar niet per definitie doorslaggevend. Het is aan het college om te oordelen of een scholing voor deze persoon doeltreffend kan zijn om betaald werk te vinden.

Om onredelijke lange scholingsperioden te vermijden (en daarmee een onnodig lang gebruik moeten maken van een uitkering) is de duur van de scholing gemaximeerd. Een scholing kan dus nooit langer dan twee jaar duren maar wel korter indien dat mogelijk is.

*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 Wet.

### **Artikel 11. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Wet). 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 werkterrein 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 Wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Wet). 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 Wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Wet).

*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 Wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt.

De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Wet. 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.[4] Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,00 per zes maanden.

### **Artikel 12. Proefplaatsing**

Feitelijk is een proefplaatsing geen *re-integratie* instrument maar een *bemiddelings* instrument. Het wordt alleen ingezet om de werkgever over diens laatste weifeling om de werkzoekende aan te nemen, heen te helpen. Die weifeling kan zowel de geschiktheid voor de baan betreffen als het passen van de persoon binnen het bedrijf. De regel dat een proefplaatsing niet mag worden verlengd is bedoeld om oneigenlijk gebruik van dit instrument onmogelijk te maken. Het is aan het eind van de periode voor de werkgever een kwestie van *ja* of *nee*. Een aaneenschakeling van meerdere proefplaatsingen van verschillende werkzoekenden voor (nagenoeg) dezelfde functie bij dezelfde werkgever is evenmin toegestaan.

### **Artikel 13. 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 detachingsbureau 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 14. Participatievoorziening beschut werk**

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van 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 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. In vijfde lid van dit artikel is bepaald dat gemeenteraad er voor kiest om hiervan geen gebruik te maken. Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut 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 (tweede lid).

#### *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 15. 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 van de wet en volgt uit artikel 10f van de wet.

Artikel 10f van de wet 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 wet. 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.[5]In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Wet 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 Wet 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 Wet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Wet.

#### **Artikel 16. Persoonlijke ondersteuning**

In artikel 16 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.[6]

#### **Artikel 17. 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 18. 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 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.

##### *Beleidsregel college*

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

##### *Geen verdringing*

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 9.

##### *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 19. Stark-traject**

Stark is als leerwerkbedrijf voor het college een belangrijke partner in de re-integratie van de doelgroep. Bij Stark kan de doelgroep een traject worden aangeboden gericht op arbeidsinschakeling. Dit traject is maatwerk en daarmee zal het te doorlopen traject per persoon verschillend zijn. Stark biedt vele mogelijkheden om in een beschermde omgeving werkervaring op te doen, trainingen en cursussen te volgen en werknemersvaardigheden op te doen.

##### *Doel Stark-traject*

Het inzetten van het Stark-traject kan één of meerdere doelen hebben:

1. Het opdoen van werknemersvaardigheden;
2. Het volgen van trainingen en/of cursussen die als doel hebben om de afstand naar de arbeidsmarkt te verkleinen;
3. Het opdoen van werkervaring in diverse werksoorten;
4. Het in beeld brengen van iemands capaciteiten en mogelijkheden om te uiteindelijk te kunnen participeren op de arbeidsmarkt.

##### *Duur Stark-traject*

Het Stark-traject duurt maximaal 9 maanden. Het Stark-traject kan gezien worden als opstap naar bijvoorbeeld een werkstage, proefplaatsing, beschut werk of een baan

#### **Artikel 20. Taalstage**

Anderstaligen, en dan met name de doelgroep statushouders, hebben veelal een grote afstand tot de arbeidsmarkt als gevolg van een taalachterstand. Ook kan deze doelgroep onvoldoende meekomen in de maatschappij. Via de Wet inburgering is deze doelgroep verplicht om inburgeringslessen, zijnde taallessen, te volgen. In aanvulling of als vervolg op deze inburgeringslessen, kan het college een taalstage inzetten.

#### *Doel taalstage*

Het doel van de taalstage is primair gericht op het verbeteren van de taal in aanvulling of vervolg op de inburgeringslessen. De opgedane werkervaring is van secundair belang.

#### *Doelgroep taalstage*

Een taalstage wordt ingezet voor een persoon waarbij het Nederlandse taalniveau nog ontwikkelbaar is en waarbij het huidige taalniveau een belemmering is bij het vinden van betaald werk. In de praktijk zal een taalstage veelal worden ingezet voor de doelgroep statushouders, maar ook voor andere groepen anderstaligen kan de taalstage ingezet worden.

#### *Duur taalstage*

De duur van de taalstage is gemaximeerd op twee jaar. De uiteindelijke duur van de taalstage verschilt per deelnemer en is onder andere afhankelijk van de taalontwikkeling gedurende de taalstage. Het taalniveau zal worden beoordeeld op grond van voortgangsgesprekken met de deelnemer en/of de aanbieder van de taalstage. Deze voortgangsgesprekken vinden bij voortdurend en periodiek plaats, maar tenminste eens per half jaar.

### **Artikel 21. Overige voorzieningen**

Dit artikel behoeft geen nadere uitleg.

### **Artikel 22. Hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen nadere uitleg.

### **Artikel 23. Intrekken oude verordeningen overgangsrecht**

In artikel 23 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude Re-integratieverordening Hoogeveen 2015, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude Re-integratieverordening Hoogeveen 2015 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 Hoogeveen 2015 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 6, tweede lid, onderdeel b, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 23, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude Re-integratieverordening Hoogeveen 2015. 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. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

#### **Voortzetten toegekende voorzieningen**

Toegekende voorzieningen op grond van de oude Re-integratieverordening Hoogeveen 2015 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 23, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

#### **Voortzetting is niet mogelijk**

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de oude Re-integratieverordening Hoogeveen 2015 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de oude Re-integratieverordening Hoogeveen 2015 van toepassing (artikel 23, vierde lid).

### **Artikel 24. Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel behoeft geen nadere uitleg.

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

[2] *Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.*

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

[4] *Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.*

[5] *Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.*

[6] *Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.*