

## Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Schouwen-Duiveland 2020

De raad van de gemeente Schouwen-Duiveland;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 17 november 2020, zaaknummer 357475  
gelet op:

- artikel 6, tweede lid,
- artikel 7, eerste lid, onderdeel a,
- artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, b, c, d en e, en tweede lid,
- artikel 9, eerste lid onderdeel c van de Participatiewet
- artikel 10b, eerste en vierde lid,
- artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet;
- artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

gezien het advies van Commissie Samenleving & Bestuur van 3 december 2020,

besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2020.

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

1. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
2. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
3. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
4. wet: Participatiewet.

### Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

#### Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorzieningen, zoals in deze re-integratieverordening zijn genoemd, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschermt 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. Het college kan ter nadere uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen 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.
4. In deze regels kunnen voor bepaalde voorzieningen of subdoelgroepen grenzen gesteld worden om budgetoverschrijdingen te voorkomen. Een door het college ingesteld plafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
5. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de Adviesraad Sociaal Domein.

### Hoofdstuk 3. Voorzieningen

### **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**

1. Het college kan een eigen bijdrage vragen voor de verstrekking van voorzieningen aan niet-uitkeringsgerechtigden. Er wordt geacht geen draagkracht te zijn als het inkomen lager is dan 120% van de toepasselijke bijstandsnorm.

2. Het college kan een voorziening beëindigen als:

- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, 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. Werkstage**

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:

- a. behoort tot de doelgroep, en
- b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid of door onvoldoende werknemersvaardigheden.

2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:

- a. het doel van de werkstage, 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 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.

### **Artikel 6. 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 werkgever. 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.

4. Het college kan een organisatie aanwijzen die in opdracht van of namens de gemeente het werkgeverschap voor de banen, zoals bedoeld in het eerste lid, uitvoert.

### **Artikel 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 eis:

- a. De opleiding dient de kansen op de arbeidsmarkt te doen toenemen en aan te sluiten bij de capaciteiten en mogelijkheden van de belanghebbende en/of gericht te zijn op het behalen van een startkwalificatie.
  - b. de belanghebbende beschikt over de mogelijkheden en capaciteiten om de scholing binnen redelijke termijn met goed gevolg af te kunnen ronden.
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 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. Door het college worden hieromtrent nadere regels gesteld.

### **Artikel 9. 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. 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 van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
  - a. arbeidsmatige dagbesteding zoals opgenomen in de Wmo-verordening van de gemeente Schouwen-Duiveland;
  - b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
  - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
  - d. persoonlijke ondersteuning als bedoel in artikel 11;

### **Artikel 10. Ondersteuning bij leerwerktraject**

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leerwerktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leerwerktraject 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.

De ondersteuning is gericht op duurzame participatie, uitgaand van mogelijkheden van de persoon.

### **Artikel 11. 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:
  - a. hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten;
  - b. hij extra ondersteuning nodig heeft, die meer is dan een werkgever normaliter biedt in het kader van inwerken;
  - c. hij een contract bij een bedrijf heeft voor minimaal 12 uur per week voor minimaal 6 maanden.
2. Het college bepaalt de omvang en duur van de ondersteuning die in individuele gevallen nodig is en legt dit vast in een plan van aanpak.
3. De ondersteuning strekt zich ook uit tot personen die moeite hebben met het combineren van werktaken en huishoudelijke taken, met zo nodig verwijzing naar passende hulp, voor zover dit door artikel 11a niet wordt gedekt.

### **Artikel 12. Werkgeverssubsidie (indienstnemingspremie)**

1. Het college kan, anders dan de loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet een werkgeverssubsidie verstrekken aan werkgevers die met iemand uit de doelgroep als bedoeld in deze verordening een arbeidsovereenkomst sluiten
2. Het college kan nadere regels stellen t.a.v. de hoogte en de voorwaarden van de werkgeverssubsidie als bedoeld in het eerste lid. Deze hebben in ieder geval betrekking op:
  - a. De specifieke doelgroepen waarvoor subsidie kan worden verleend;
  - b. De hoogte en duur van de subsidie
  - c. Het recht op de subsidie gerelateerd aan de omvang van de dienstbetrekking,
  - d. Wijze van betaalbaar stellen;
  - e. Het maximaal aantal/maximale bedrag aan te verstrekken subsidies per werkgever
3. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
4. De werkgeverssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

### **Artikel 13. Werkvoorzieningen**

Het college kan aan de belanghebbende, die arbeid verricht, of gaat verrichten werkvoorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid.

### **Artikel 14. Overige vergoedingen**

1. Het college kan aan belanghebbende een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in kader van arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie.
2. Onder kosten wordt onder andere verstaan: reiskosten boven 10 kilometer, kosten voor kinderopvang, kosten van schuldhulpverlening indien dit noodzakelijk is voor de arbeidsinschakeling, kosten van werkkleding en overige noodzakelijke kosten.
3. Het college bepaalt de noodzakelijkheid van deze kosten.
4. Het college kan, overeenkomstig art. 31, lid 2 onder n uit de wet, inkomsten vrijlaten indien belanghebbende deeltijdwerk aanvaardt. Deeltijdwerk wordt geacht bij te dragen aan arbeidsinschakeling.

### **Artikel 15. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal**

1. Het college kan aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aanbieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F/A2).
2. De voorziening als bedoeld in het eerste lid wordt vastgelegd in een plan van aanpak. In dit plan wordt in ieder geval beschreven:
  - a. Welke vorm van ondersteuning wordt aangeboden; en
  - b. De wijze waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

## **Hoofdstuk 4. Loonkostensubsidie**

### **Artikel 16. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort**

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. Een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet;
  - b. Die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
  - c. Die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

### **Artikel 17. Vaststelling loonwaarde**

1. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.

## **Hoofdstuk 5. De Tegenprestatie**

### **Artikel 18. Begrippen tegenprestatie**

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt.
- vrijwilligerswerk: werk dat in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.

### **Artikel 19. Tegenprestatie stimuleren**

Het college stimuleert het doen van een tegenprestatie door:

- a. de inzet van bemiddeling en begeleiding door de Vrijwilligersbank;
- b. van mantelzorgers en vrijwilligers geen tegenprestatie te verlangen.

### **Artikel 20. Inhoud van een tegenprestatie**

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:

- a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
- b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
- c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
- d. niet leiden tot verdringing.

### **Artikel 21. Het opdragen van een tegenprestatie**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zonder arbeidsverplichting, een tegenprestatie opdragen nadat overeenstemming is bereikt over de tegenprestatie. Het college kan een belanghebbende met een korte afstand tot de arbeidsmarkt uitsluitend een tegenprestatie opdragen indien bijzondere omstandigheden dat rechtvaardigen.

2. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:

- a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
- b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen;
- c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;
- d. als een belanghebbende al maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet daarmee rekening worden gehouden;

### **Artikel 22. Duur en omvang van een tegenprestatie**

1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 8 uur per week.
3. De duur van een tegenprestatie kan worden verlengd met eenzelfde periodes wanneer betrokkene geen andere voorziening kan worden aangeboden en/of geen vrijwilligerswerk of mantelzorg verricht.

### **Artikel 23. Mantelzorg en vrijwilligerswerk**

Het college draagt geen tegenprestatie op indien een belanghebbende mantelzorg en vrijwilligerswerk verricht voor zover het verrichten van mantelzorg en vrijwilligerswerk naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

### **Artikel 24. Geen werkzaamheden voorhanden**

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat geen werkzaamheden voorhanden zijn, beoordeelt het college binnen 12 maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

## **Hoofdstuk 6. Slotbepalingen**

### **Artikel 25. Hardheidsclausule**

1. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.
2. In bijzondere gevallen en in gevallen waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.

### **Artikel 26. Intrekken oude verordening [en overgangsrecht]**

1. De Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015 wordt ingetrokken
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015 voor de duur dat deze is verstrekt.
3. Besluiten, genomen krachtens de eerdere Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015 en die gelden op het moment van inwerkingtreding van deze Verordening blijven van kracht tot aan het moment dat zij van rechtswege vervallen, worden ingetrokken of beëindigd.
4. Aanvragen die zijn ingediend onder de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015 en waarop nog niet is beslist bij het in werking treden van onderhavige verordening, worden afgehandeld krachtens de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2020

### **Artikel 27. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na die waarop zij bekend is gemaakt.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ Schouwen-Duiveland 2020

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 17 december 2020*

*De raad voornoemd.*

*De griffier, De voorzitter,*

*T. van Oostenbrugge J. Chr. van der Hoek*

## **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 als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet).

De gemeente is ook verplicht regels op te nemen m.b.t. de no-riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Deze no-riskpolis wordt vanaf 01-01-2015 niet door gemeenten aangeboden, maar door het UWV in het kader van de banenafpraak.

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

## **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

### **Artikel 1. Begrippen**

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

#### **Doelgroep**

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

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

#### **Korte afstand tot de arbeidsmarkt**

Onder een korte 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.

#### **Inzet re-integratie instrumenten voor doelgroep**

De inzet van re-integratie instrumenten binnen de doelgroep is afhankelijk van op welke trede van de Participatieladder de klant staat. Deze indeling sluit aan bij het gebruik van de re-integratieladder (Hoofdpijnen notitie Participatiewet (september 2019)).

1. De klanten in groep 1 van de Participatieladder (potentieel in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen), hebben lichte ondersteuning nodig. We zetten kortdurende en/of algemene

voorzieningen in, gericht op bemiddeling naar (regulier) werk. Ingezet wordt bijvoorbeeld: bemiddeling door de klantmanagers werk of inzet van uitzendbureaus.

2. Re-integratie instrumenten worden ingezet voor groep 2 van de Participatieladder (in staat om met behulp van ondersteuning gedeeltelijk het wettelijk minimumloon te verdienen), zodat zij aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt.

3. Voor klanten in groep 3 van de Participatieladder (geen loonwaarde), die niet in staat zijn om reguliere arbeid te verrichten, wordt ingezet op het bevorderen van maatschappelijke participatie.

## **Hoofdstuk 2. Beleid en financiën**

### **Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering**

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

In onze participatiemaatschappij mag verwacht worden dat men eerst zelf op zoek gaat naar mogelijkheden om werk te vinden en pas als dit niet lukt de overheid hiervoor middelen in zet. In de regel zullen dus vooral belanghebbenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gebruik maken van de voorzieningen. Maar met de beperkte budgetten moeten wel keuzes gemaakt worden bij de inzet van middelen. Een voorziening moet dus ook doelmatig zijn. Het college krijgt daarom in artikel 2, lid 3 en 4 de bevoegdheid om aan voorzieningen en doelgroepen voorwaarden te stellen en hierbij plafonds in te stellen. De raad kan toezicht houden op de re-integratie en de inzet van voorzieningen via het beleidsverslag.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In artikel 2, tweede lid is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

#### **Zorgtaken**

Bij alleenstaande ouders met ten laste komende kinderen tot vijf jaar moet rekening gehouden worden met de zorgtaken die ze hebben. Betrokkenen kunnen op eigen verzoek tijdelijk ontheven worden van de arbeidsplicht, maar ze moeten wel meewerken aan op hun situatie afgestemde re-integratie-activiteiten.

Mantelzorg is op zich geen reden voor ontheffing van de arbeids- en re-integratieverplichtingen. Wel moeten wij rekening houden met de omstandigheden als betrokkene noodzakelijke mantelzorg moet verrichten ten behoeve van eigen kind(eren) of partner. Mantelzorg is in dit kader noodzakelijk als er geen andere, op de specifieke situatie gerichte, adequate oplossingen zijn.

#### **Verslag doeltreffendheid**

Het college zendt jaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de Adviesraad Sociaal Domein bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

## **Hoofdstuk 3. Voorzieningen**

### **Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen**

**Arbeidstoeleiding Niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers)**

Met de invoering van de Wet SUWI in 2002 is de gemeente verantwoordelijk geworden voor de re-integratie van niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers). De doelgroep NUG kenmerkt zich door zijn diversiteit in opleiding, werkervaring, vaardigheden, taalniveau en sociale- en culturele achtergrond. De diversiteit leidt tot een verscheidenheid aan hulpvragen en ontwikkelingsbehoeften op gebied van taal, opleiding en werkervaring. De voorwaarden voor de NUG-dienstverlening zijn dat de betreffende persoon:

- woonachtig is en ingeschreven staat bij de gemeente Schouwen-Duiveland,
- tijdens begeleiding ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV (art 6 lid 1 onderdeel a Participatiewet),
- geen uitkeringsgerechtigde is, tenzij hij een uitkering in het kader van de ANW ontvangt.



In principe wordt de NUG-klant op vrijwillige basis ondersteund bij het zoeken naar werk. De gemeente verwacht echter wel een serieuze inspanning van klanten. Het aannemen van een voorziening of begeleiding schept verplichtingen. Bij het niet of onvoldoende nakomen van deze verplichtingen kan besloten worden deze voorziening in te trekken en/of de begeleiding te beëindigen.

In het kader van de Participatiewet wordt aan de NUG-klant een aantal verwachtingen gesteld:

- De NUG-klant moet tijdens begeleiding ingeschreven staan als werkzoekende bij het UWV (art 6 lid 1 onderdeel a Participatiewet).
- De NUG-klant kan "de meewerkplicht" worden opgelegd. Dit betekent dat klant moet meewerken aan de voorzieningen die de gemeente aanbiedt ter ondersteuning bij het zoeken naar werk en die accepteren.
- De NUG-klant kan een "actieve sollicitatieplicht" worden opgelegd
- De klant is verplicht de gemeente onmiddellijk te informeren indien iets in zijn omstandigheden verandert dat van invloed kan zijn op zijn mogelijkheden voor werkaanvaarding. Tevens wordt van de NUG-klant gevraagd medewerking te verlenen om informatie en inlichtingen te verstrekken die redelijkerwijs nodig is voor de uitvoering van de wet.

In het eerste lid is geregeld dat het college een eigen bijdrage kan vragen voor de verstrekking van voorzieningen aan niet-uitkeringsgerechtigden. Dit met uitzondering wanneer wordt geacht dat er geen draagkracht is. Dit als het inkomen lager is dan 120% van de toepasselijke bijstandsnorm.

Bestuurlijke sancties zoals een maatregel of boete zijn niet van toepassing op een NUG-klant aangezien deze geen inkomen uit de uitkering Participatiewet ontvangt. Ook financiële sancties langs andere wegen zijn niet aan de orde. Het uitgangspunt is dat een NUG-klant goed gemotiveerd is aangezien hij uit eigen wil deelneemt. Aan onvoldoende inzet kunnen echter consequenties worden verbonden. De voorziening en ondersteuning van de NUG-dienstverlening kan worden stopgezet indien klant zich onvoldoende aan zijn trajectverplichtingen houdt. Indien een NUG-klant zonder duidelijke motivatie een traject afbreekt, kan een volgend aanbod worden ontzegd.

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, eerste lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. 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 tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

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

#### Artikel 4. Werkstage

Een werkstage 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 werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een werkstage 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 werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

#### Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden. Er kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn.

#### 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 op twee manieren worden ingezet:

##### 1. Als **werkervaringsplek**,

waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om ervaring op te doen in een specifieke werksetting of beroep en om op die manier de eigen ervaring in de specifieke werksetting uit te breiden. Op die manier kan gezien worden of het soort werk passend is en kan de persoon in kwestie groeien in ervaring en/of leren functioneren in een arbeidsrelatie.

##### 2. Als **proefplaatsing**,

waarbij de persoon een korte tijd in een specifieke werksetting werkt met behoud van uitkering om in de functie te groeien en om werkgever en werknemer een proefperiode te geven. Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De werkgever spreekt de intentie uit om de persoon bij goed functioneren in dienst te nemen. De beoogde kandidaat heeft een dermate afstand tot de arbeidsmarkt dat een normale proefperiode niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. In de term proefplek zit besloten dat de werkgever wel voldoende vertrouwen heeft in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.

#### Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde 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.

#### Geen verdringing

In het derde lid is 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.

#### **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, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

#### Doelgroep sociale activering

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

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is,

als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

#### **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.

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

#### **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). Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.

Scholing in combinatie met participatieplaats

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

Zie artikel 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 en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het 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 Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

#### Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens €100,00 per zes maanden.

### **Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk**

#### Algemeen

Met ingang van 1 januari 2015 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:

- 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.

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 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 al 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 beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afge-

stemd 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 maatwerkarakter 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 worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

Artikel 9, derde en vierde lid:

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 artikelen 8, derde en vierde lid, geven daar verdere invulling aan. De gemeente Schouwen-Duiveland gaat uit van het aantal beschutte werkplekken dat als taakstellend door het ministerie is opgegeven. Wanneer dit aantal wordt gehaald wordt de gemeenteraad hierover geïnformeerd (motie PVDA).

#### **Artikel 10. Ondersteuning bij leerwerktraject**

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

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leerwerktraject 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 leerwerktrajecten 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 leerwerktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

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

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

#### **Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning**

In artikel 11 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.

Op basis van art. 10da van de wet maken personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie aanspraak op begeleiding op de werkplek. Op basis van art. 11 lid 1 is persoonlijke ondersteuning bijvoorbeeld in de vorm van begeleiding op de werkplek, tevens mogelijk voor mensen uit de doelgroep

(let op, dus niet alleen de doelgroep loonkostensubsidie). De begeleiding moet wel noodzakelijk zijn om de persoon te ondersteunen bij het volbrengen van de aan hem/haar opgelegde taken.

#### **Artikel 12. Werkgeverssubsidie of indienstnemingspremie**

Als werkgevers iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt en een lage loonwaarde in dienst nemen dan kunnen ze periodiek loonkostensubsidie krijgen volgens artikel 16 van deze verordening. Er zijn ook situaties waarbij de werknemer formeel wel een normale loonwaarde heeft maar waarbij de werkgever toch extra kosten moet maken om deze loonwaarde te realiseren of risico's loopt omdat de werknemer bijvoorbeeld een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Voor deze situaties is de indiensttredingspremie bedoeld. Per situatie wordt bekeken welke extra kosten of lasten de werkgever heeft gehad, afgezet tegen de persoon die uitkeringsonafhankelijk is. De werkgeverssubsidie wordt niet verstrekt als een beroep gedaan wordt of kan worden gedaan op financiële tegemoetkomingen op grond van andere regelingen.

#### **Artikel 13. Werkvoorzieningen**

Werkvoorzieningen zijn bedoeld voor personen met een arbeidshandicap. Tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VNG is besloten om de tolk gebarentaal landelijk uit te laten voeren. Voor de meeneembare voorzieningen, waarbij het gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke voorzieningen (zoals een brailregel of een aangepast bureau), is besloten deze landelijk te coördineren. Voor de organisatie van andere hulpmiddelen (bijvoorbeeld voor personen die kunnen bewegen of orthopedische werkschoenen, enz.) bestaan geen landelijke afspraken. Daarvoor zijn gemeenten vooralsnog verantwoordelijk.

#### **Artikel 14. Overige vergoedingen**

Naast de voorzieningen die in deze verordening beschreven staan zijn er nog overige voorzieningen die de gemeente ambtshalve kan toekennen als deze noodzakelijk geacht worden. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld onderzoeken, reiskosten, e.d.

#### **Artikel 15. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal**

Per 1 januari 2016 is de Participatiewet gewijzigd door de invoering van de Wet taaleis Participatiewet. Artikel 18b is aan de Participatiewet toegevoegd. De taaleis houdt kortweg gezegd in dat beheersing van het Nederlands een verplicht onderdeel is van iemands re-integratie.

##### **Doelgroep**

De taaleis geldt per direct voor iedereen van wie het recht op een uitkering op grond van de Participatiewet op 1 januari 2016 of daarna ingaat. Per 1 juli 2016 geldt de taaleis voor mensen die op 31 december 2015 al een uitkering op grond van de Participatiewet ontvingen. De taaleis geldt zowel voor mensen voor wie het Nederlands de tweede taal is als voor mensen voor wie het Nederlands de moedertaal is.

De taaleis geldt niet voor mensen met een IOAW/IOAZ-uitkering; zij ontvangen immers geen uitkering op grond van de Participatiewet. Voor mensen ouder dan 65 jaar geldt de taaleis ook niet. Voor hun eventuele jongere partners geldt de taaleis wel.

##### **Wat houdt de taaleis in?**

1. Taalniveau: een niveau voor de beheersing van het Nederlands (1F/A2), dat noodzakelijk wordt geacht om werk te vinden;
2. Aantoonplicht: mensen moeten aantonen dat zij voldoende Nederlands beheersen door genoten onderwijs of door een toets af te leggen;
3. Inspanningsverplichting: wie niet het vereiste taalniveau heeft, moet zijn best doen om dat alsnog te halen;
4. Sanctieregime: er is een sanctieregime als iemand verwijtbaar nalatig is bij de inspanningsverplichting.

##### **Maatregelen als een klant verwijtbaar zich niet voldoende inspant**

De activiteiten op grond van de taaleis zijn afgestemd en onderdeel van de inspanningen gericht op re-integratie en participatie. Daarom is ervoor gekozen om de bestaande Maatregelverordening Participatiewet toe te passen in het geval de taaleis-klant zich verwijtbaar onttrekt aan de inspanningsverplichting. Alleen in het enkele geval dat er sprake is van een 'sec' taaltraject is het specifieke sanctieregime van de taaleis in artikel 18b Participatiewet van toepassing. Daarvoor geldt:

1. Een verlaging met 20% van de bijstand gedurende de 1e zes maanden;
2. Een verlaging van 40% van de bijstand gedurende de volgende zes maanden;
3. En daarna een verlaging van 100% van de bijstand gedurende onbepaalde tijd.

Bij toepassing van een specifieke taaleismaatregel kan iemand altijd de voortzetting van de maatregel stoppen door:

- een vrijstellend bewijs te leveren (= een bewijs dat aantoont dat iemand over het wettelijk gestelde taalniveau voldoet);

- met goed gevolg de toets af te leggen, of
- bereidheid te tonen om weer naar vermogen te starten met afgesproken taalactiviteiten.

Ook wanneer iemand door overmacht of om een andere reden zich niet meer kan of hoeft in te zetten voor verbetering van zijn taalvaardigheid, is dit aanleiding om de maatregel te stoppen.

De maatregel (beide regimes) moet altijd worden afgestemd op de omstandigheden van de klant en zijn/haar mogelijkheden om middelen te verwerven, indien er naar oordeel van de gemeente, gelet op bijzondere omstandigheden, dringende redenen daartoe noodzaken.

#### **Hoofdstuk 4. Loonkostensubsidie**

##### **Algemeen**

Deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

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.

##### **Compensatie**

Het doel van de 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 verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

##### **Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet**

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie. In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs, die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Daarnaast kan het college nog steeds op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een percentage van het wettelijk minimumloon voor de door een persoon – die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie – verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

Er kan op twee manieren worden vastgesteld of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort:

- Via aanvraag beoordeling arbeidsvermogen bij het UWV;
- Via de praktijkroute.

Deze vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 60).

#### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 16, lid 1 Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort**

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

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

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, p. 62). In artikel 16, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling op iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door het UWV. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het UWV adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

#### **Artikel 17. Vaststelling loonwaarde**

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het UWV adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 2, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In de bijlage bij artikel 2 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. In de arbeidsmarktregio Zeeland is afgesproken dat de loonwaardemeting van het UWV wordt gehanteerd bij het vaststellen van de loonwaarde. In de bijlage wordt deze methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

#### **Hoofdstuk 5. Tegenprestatie**

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als de tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van 18 jaar of ouder doch jonger dan de AOW gerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden



naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd is artikel 9, eerste lid onderdeel c van de Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

#### Meedoen naar vermogen

Iedereen wordt geacht zelfstandig in zijn bestaan te kunnen voorzien door middel van werk. Als dat (tijdelijk) niet mogelijk is en er geen andere voorzieningen beschikbaar zijn, heeft de gemeente de taak hen te helpen zoeken naar werk en, zo lang dat niet gevonden is, met inkomensondersteuning. Daarbij vragen we van alle klanten maximale inzet, dus te doen wat ze kunnen om zo snel mogelijk weer in eigen onderhoud te voorzien. Van hen die langdurig bijstandsafhankelijk zijn vragen we een maximale inspanning om naar vermogen anderszins te participeren en zo een bijdrage te leveren aan de samenleving en/of te werken aan het oplossen van problemen die een drempel vormen voor maatschappelijke participatie. We hebben iedereen in beeld en maken, mede in samenspraak met de klant en op basis van maatwerk een individueel plan van aanpak. De klant is verplicht zich volledig in te zetten aan de hand van het opgezette plan van aanpak. Daarin zit voor ons een wederkerigheidsprincipe; tegenover het bijstandsrecht bestaat de verplichting om er alles aan te doen weer zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien of anderszins naar vermogen maatschappelijk actief te zijn.

#### Bevoegdheid opdragen tegenprestatie

De bevoegdheid van het college om een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten geldt al sinds 1 januari 2012. De regering meent dat de tegenprestatie voor uitkeringsgerechtigden een gelegenheid is om te blijven participeren in de samenleving en om een sociaal netwerk, arbeidsritme en regelmaat te behouden. Dit zijn volgens de regering ook noodzakelijke voorwaarden om kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (TK 2013-2014, 33801, nr 3, p. 29. In Schouwen-Duiveland denken wij aan de voorwaarden te voldoen door inzet van ons bestaande re-integratie- en participatiebeleid.

#### Individuele omstandigheden

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem verwacht wordt (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

#### Geen tegenprestatie

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet, artikel 37a, eerste lid, van de IOAW en artikel 37a, eerste lid, van de IOAZ). De plicht tot tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet en die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet, artikel 38, eerste lid, van de IOAW of artikel 38, eerste lid, van de IOAZ (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet, artikel 37a, vierde lid, van de IOAW of artikel 37a, vierde lid, van de IOAZ).

#### Afstemmen

Bij het niet nakomen van de re-integratie- en participatieverplichtingen geldt dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig de Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 2015. De plicht tot het uitvoeren van een tegenprestatie is daarbij vervat in de integraal opgelegde verplichting aan elke bijstandsgerechtigde om te doen wat hij kan.

#### Tegenprestatie is geen re-integratieinstrument

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving (zie TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49-50). De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie-instrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering.

#### Begeleiding

Betrokkene dient goed te worden begeleid. Deze begeleiding wordt neergelegd bij de ontvangende instelling, waar betrokkene de tegenprestatie verricht. Met betrokkene en de ontvangende instelling worden hierover afspraken gemaakt in het plan van aanpak.

#### Artikelsgewijze toelichting

## **Artikel 20. Inhoud van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 20 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het college dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem wordt verwacht (zie Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

### **Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden**

In artikel 20, eerste lid, van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30).

De volgende voorbeelden van werkzaamheden kunnen mogelijk geschikt zijn als tegenprestatie naar vermogen:

- vrijwilligerswerkzaamheden bij een maatschappelijke organisatie;
- sneeuwschuiven (bijvoorbeeld bij een bejaardenhuis);
- bospaden schoonhouden (het vegen van bladeren);
- verkeersborden schoonmaken;
- meelopen bij een dierenambulance;
- beheer van een kantine bij een sportverenigingen;
- additionele werkzaamheden bij een scouting;
- additionele werkzaamheden bij het Leger des Heils;
- taalmaatje voor nieuwkomers.

## **Artikel 21. Het opdragen van een tegenprestatie**

Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49).

In artikel 21, eerste en tweede lid, van deze verordening is neergelegd dat het college in beginsel uitsluitend aan personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie opdraagt. Aan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kan uitsluitend een tegenprestatie worden opgedragen indien bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen. Personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt dienen zich immers volledig te richten op re-integratie, zoals het naar vermogen algemeen geaccepteerde arbeid verkrijgen.

Het is denkbaar dat de gemeente het wenselijk vindt ook aan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt een tegenprestatie op te dragen. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de situatie waarin geen re-integratieactiviteiten worden verricht door belanghebbende en het verrichten van re-integratieactiviteiten op korte termijn redelijkerwijs niet kan worden verwacht. In dat geval bestaat er ruimte een tegenprestatie op te leggen.

### **Weigering tegenprestatie**

Het college dient bij weigering van belanghebbende om de tegenprestatie te verrichten, op basis van het individuele geval de hoogte en de duur van de op te leggen maatregel te bepalen (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 29).

### **Factoren opdragen tegenprestatie**

In artikel 21, derde lid, van deze verordening is neergelegd met welke factoren het college rekening moet houden bij het opdragen van een tegenprestatie. Deze factoren worden hierna toegelicht.

- Factor: tegenprestatie 'naar vermogen'

De werkzaamheden die als tegenprestatie ingezet worden, moeten naar vermogen door een belanghebbende verricht kunnen worden. De term 'naar vermogen' heeft betrekking op de mogelijkheden waarover een belanghebbende beschikt om deze werkzaamheden te verrichten. Immers, niet alle onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kunnen worden opgedragen aan elke uitkeringsgerechtigde (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30).

- **Factor: persoonlijke situatie en individuele omstandigheden belanghebbende**

Bij het opdragen van de tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding en werkervaring (Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171). Hierbij wordt rekening gehouden met het fysieke en psychische vermogen van een belanghebbende. Bij het opdragen van de tegenprestatie dient het college maatwerk te leveren. Voorts wordt bij opdragen van een tegenprestatie rekening gehouden met praktische omstandigheden zoals reistijd, beschikbaarheid van kinderopvang en/of belanghebbende al maatschappelijke activiteiten verricht.

- **Factor: persoonlijke wensen en kwaliteiten belanghebbende**

Bij het opdragen van de verplichting tot tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke wensen en kwaliteiten van belanghebbende. Het college vindt het immers belangrijk dat een belanghebbende invloed heeft op de keuze van de activiteiten (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 47). Belanghebbende kan zelf ideeën aandragen voor de als tegenprestatie te verrichten werkzaamheden. Het college beoordeelt de door belanghebbende zelf aangedragen ideeën en kan besluiten om het voorstel van belanghebbende over te nemen en die werkzaamheden in te zetten als tegenprestatie. Uiteraard moet die werkzaamheid voldoen aan het bepaalde bij of krachtens artikel 20 van deze verordening en moet die werkzaamheid beschikbaar zijn. Het college is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Draagt belanghebbende geen ideeën aan, dan legt het college belanghebbende een lijst met keuzemogelijkheden voor van maatschappelijk nuttige werkzaamheden die voorhanden zijn. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, legt het college een werkzaamheid op. Het is immers aan het college, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.

- **Maatschappelijke activiteiten en vrijwilligerswerk door belanghebbende**

Het college houdt er bij het opdragen van de plicht tot tegenprestatie rekening met het eventuele gegeven dat een belanghebbende al maatschappelijk actief is (TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6). Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit verricht, kan het college in bepaalde gevallen besluiten deze maatschappelijke activiteit aan te merken als tegenprestatie. Ook kan de omstandigheid dat een belanghebbende maatschappelijke activiteit verricht, ertoe leiden dat hiermee rekening wordt gehouden bij het vaststellen van de tegenprestatie, met name de duur en de omvang van de tegenprestatie. Een voorbeeld van maatschappelijke activiteiten zijn: de zorg voor een ouder of een gehandicapt kind. Het college beoordeelt de maatschappelijke activiteiten en houdt daarbij rekening met de duur en omvang. Dit geldt ook voor het verrichten van vrijwilligerswerk.

## **Artikel 22. Duur en omvang van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 22 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de duur en omvang van de tegenprestatie.

### **Individuele omstandigheden**

Het college beoordeelt op basis van de individuele omstandigheden van een belanghebbende de omvang en de duur van de tegenprestatie. De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen in de regel beperkt te zijn. Dat betekent dat het college steeds een afweging maakt op basis van de situatie in welke mate een tegenprestatie verlangd kan worden (TK 2013-2014, 33 801, nr. 30). De tegenprestatie dient ook relatief gering in omvang en duur in te zetten om aan de veilige kant van de internationale bepalingen met betrekking tot het verbod op dwangarbeid en verplichte arbeid te blijven (artikel 4 EVRM).

### **Maximale duur tegenprestatie in dagen**

Artikel 5, eerste lid, regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximale duur. De tegenprestatie kan worden opgedragen voor de maximale duur van 12 maanden. Uit het onderzoeksrapport "Voor wat hoort wat" blijkt dat bij ongeveer de helft van de gemeenten die de tegenprestatie uitvoeren de gemiddelde duur korter is dan een half jaar en bij iets minder dan de helft is de gemiddelde duur meer dan een half jaar. Het is van belang dat de duur beperkt is. Het opdragen van de tegenprestatie tot aan het einde van de uitkering is in ieder geval niet beperkt in duur en in omvang.

### **Maximale duur tegenprestatie in uren**

Artikel 5, tweede lid, regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximaal aantal uren. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 8 uren per week. Voor het minimaal aantal uren is gekozen om personen werkzaamheden te laten verrichten van enige omvang. Voor het maximaal aantal

uren is gekozen om de tegenprestatie van relatief geringe omvang te laten zijn. Zo blijkt uit jurisprudentie dat een aanbod van het college om voor 32 uur per week werkzaamheden te verrichten in ieder geval niet kan worden aangemerkt als een tegenprestatie (Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171).

Ook kan worden gekozen om de tegenprestatie in te zetten op korte opdrachten, maar dit levert mogelijk praktische problemen op om personen op (hele) korte termijn op te (kunnen) roepen.

In artikel 22, derde lid, regelt dat een tegenprestatie kan worden verlengd. Dit bijvoorbeeld wanneer betrokkene nog niet sociaal zelfredzaam is en de tegenprestatie hierbij een bijdrage kan leveren. Dit dient gemotiveerd te worden opgenomen in plan van aanpak.

## **Hoofdstuk 6. Slotbepalingen**

### **Artikel 25. Hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

### **Artikel 26. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

In artikel 29 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, eerste lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 29, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. En dergelijke voorzieningen worden behouden voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Schouwen-Duiveland 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.

### **Artikel 27. Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel behoeft geen toelichting

## Bijlage 1 Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV

### Doelgroep

Werkzoekenden die door een lichamelijke, verstandelijke, psychische of sociaalpsychologische beperkingen worden belemmerd in hun werk. Voor deze groep komt de potentiële werkgever mogelijk in aanmerking voor loonkostensubsidie. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer niet in staat is het geldende wettelijk minimumloon te verdienen.

De loonwaardebepaling wordt vastgesteld en uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van het UWV, of vergelijkbare informatie uit een andere bron. Indien noodzakelijk kan het UWV arbeidsdeskundigen collega-arbidsdeskundigen en -artsen consulteren.

Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer. Het bestaat uit een aantal onderdelen:

- Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.
- Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functieanalyse (taken- en urenanalyse).
- Vaststellen van het loonniveau van deze collega als referentie/norm.
- Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.
- Verslaglegging, verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.

### De Loonwaarde vaststelling door het UWV

UWV onderscheidt bij de loonwaarde vaststelling de volgende stappen:

1. Inventarisatie van de feitelijke taakopbouw in termen van de feitelijke uitoefening van de functie door de werknemer.
2. Het vaststellen van de normfunctie op basis van de feitelijke in de functie door de werknemer uitgeoefende taken.
3. Vaststellen bij de normfunctie behorende loonwaarde en waarden voor Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken.
4. Beschrijven hoe de medewerker in de praktijk in de functie op de werkplek functioneert, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtaak. Beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de functie uitoefening.
5. Het vaststellen van de prestatie van de werknemer per hoofdtaak afgezet tegen de normfunctie op basis van drie kernbegrippen Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid uitgedrukt in een % van de arbeidsprestatie op deze elementen in de normfunctie.
6. Het vaststellen van de werkelijke additionele kosten, waar aan de orde, uitgesplitst naar eenmalige en structurele kosten
7. Het integraal vertalen van de uitkomsten bij Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid naar een totale arbeidsprestatiewaarde van de werknemer in een % ten opzichte van de normfunctie.