

Verordening Participatiewet Almere

De raad van de gemeente Almere;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 21 februari 2023;

gelet op artikel 147, eerste lid, van de Gemeentewet, artikel 6, tweede lid, 7, 8 eerste lid, onderdeel c, 8a, 9, 10, 10a, 10b, 10c en 10d van de Participatiewet, de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en de artikelen 34, 35 en 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen,

besluit

vast te stellen de Verordening Participatiewet Almere

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. bijstand: algemene en bijzondere bijstand;
 - b. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Almere;
 - c. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
 - d. doelgroep loonkostensubsidie: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimum uurloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de wet;
 - e. gemeenteraad: de gemeenteraad van de gemeente Almere;
 - f. grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
 - g. Studietoeslag: een toeslag voor personen, die als rechtstreeks gevolg van een ziekte of gebrek structureel niet in staat zijn naast de studie inkomsten te verwerven.;
 - h. korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
 - i. loonwaarde: vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, 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 ;
 - j. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - k. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - l. voorzieningen: voorzieningen bedoeld in artikel 7, lid 1 onder a van de wet en als onderdeel van een traject beschreven in deze verordening;
 - m. vermogen: waarde van de bezittingen waarover belanghebbende of diens gezin beschikt of redelijkerwijs kan beschikken als bedoeld in artikel 34 van de wet, met uitzondering van het in de woning met bijbehorend erf gebonden vermogen, bedoeld in artikel 50, eerste lid, van de wet;
 - n. wet: Participatiewet;
 - o. sociale activering: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.
2. Alle niet nader omschreven begrippen die in deze verordening worden gebruikt zoals zij zijn gedefinieerd in de Algemene wet bestuursrecht, de Participatiewet of overige in deze verordening aangehaalde wetten.



Hoofdstuk 2: Beleid en Financiering

Artikel 2. Opdracht college

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en, voor zover het college dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling. Artikel 40, eerste lid van de wet is van overeenkomstige toepassing.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning, waaronder het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. 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 beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
 - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college kan, in overeenstemming met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, voorzieningen als bedoeld in deze verordening aanbieden aan personen aan wie het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.

Artikel 3. Verplichtingen van de cliënt

1. Een persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, de IOAW, de IOAZ en de Wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen, deze verordening, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
2. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het eerste lid, dan kan het college de uitkering verlagen conform hetgeen hierover is bepaald in de Maatregelen- en handhavingsverordening Gemeente Almere.
3. Indien een persoon, niet zijnde een uitkeringsgerechtigde, die gebruik maakt van een voorziening, niet voldoet aan het gestelde in het eerste lid, kan het college de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

Artikel 4. Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 5. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. De voorziening moet gericht zijn op de arbeidsinschakeling en bijdragen aan het al dan niet op termijn mogelijk maken van het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid door een persoon.
2. Het college kan nadere beleidsregels stellen ten aanzien van de uitvoering van de in deze verordening genoemde voorzieningen.
3. De regels, als bedoeld in het tweede lid, kunnen in ieder geval betrekking hebben op de:
 - a. voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
 - b. weigeringsgronden van een voorziening;
 - c. aanvraag van, en de besluitvorming over een voorziening;
 - d. betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten op deze subsidies;
 - e. wijze van verlening en vaststelling van subsidies;
 - f. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verlenen van subsidies.
4. 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 6. Sociale Activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering;
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 7. Werkervaringsplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep als onderdeel van een traject een werkervaringsplaats met behoud van uitkering aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkervaringsplaats 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. Er is geen sprake van verdringing op de arbeidsmarkt als bedoeld in het derde lid als de werkgever kan aantonen dat de functie gedurende een bepaalde periode als bedoeld in het vijfde lid niet werd vervuld door een persoon die daarvoor minimaal het wettelijk minimum uurloon ontving.
5. De periode als bedoeld in het vierde lid bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden afhankelijk van de economische omstandigheden op de markt waarop de onderneming opereert.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats,
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt en
 - c. de toetsbare leerdoelen
7. Het college stemt de duur van de in het eerste en tweede lid bedoelde traject af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon en kan hiervoor nadere regels stellen.

Artikel 8. Participatievoorziening Beschut werk

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
4. Het college bepaalt jaarlijks bij de begroting de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 9. Scholing

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden voor zover de scholing naar het oordeel van het college bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.



Artikel 10. 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 zevenentwintig jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 11. 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.
4. Er is geen sprake van verdringing op de arbeidsmarkt als bedoeld in het derde lid als de werkgever kan aantonen dat de functie gedurende een bepaalde periode als bedoeld in het vijfde lid niet werd vervuld door een persoon die daarvoor minimaal het wettelijk minimum uurloon ontving.
5. De periode als bedoeld in het vierde lid bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden afhankelijk van de economische omstandigheden op de markt waarop de onderneming opereert.
6. Van verdringing op de arbeidsmarkt is geen sprake als de werkgever kan aantonen dat de afgelopen zes maanden tot een jaar de functie niet werd vervuld door een betaalde kracht.

Artikel 12. Opstartsubsidie

1. Het college kan tijdelijk loonkostensubsidie, de opstartsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten gericht op arbeidsinschakeling.
2. De opstartsubsidie kan maximaal gedurende zes aaneengesloten maanden worden verstrekt.
3. De hoogte en de duur van de opstartsubsidie is afhankelijk van een viertal indicatoren:
 - a) opleidingsniveau;
 - b) relevante werkervaring;
 - c) duur sinds laatste reguliere arbeidsbetrekking;
 - d) medische of sociaal maatschappelijke belemmeringen.
4. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
5. Er is geen sprake van verdringing op de arbeidsmarkt als bedoeld in het derde lid als de werkgever kan aantonen dat de functie gedurende een bepaalde periode als bedoeld in het vijfde lid niet werd vervuld door een persoon die daarvoor minimaal het wettelijk minimum uurloon ontving.
6. De periode als bedoeld in het vierde lid bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden afhankelijk van de economische omstandigheden op de markt waarop de onderneming opereert.
7. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte, en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.
8. Werkgevers die optreden als intermediairs komen niet in aanmerking voor opstartsubsidie wanneer het werkgeverschap gecombineerd wordt met re-integratie taken, tenzij de Raad daar anders over beslist;
9. Op de subsidies bedoeld in dit artikel is de Algemene subsidieverordening gemeente Almere 2011 van toepassing.

Artikel 13. Begeleidingssubsidie

1. Aanvullend op de loonkostensubsidie kan een begeleidingssubsidie worden verstrekt als de werkgever voor een werknemer in de betreffende functie extra kosten moet maken voor begeleiding en/of opleiding.
2. Met extra kosten wordt bedoeld begeleidingskosten die uitstijgen boven hetgeen redelijkerwijs van een werkgever mag worden verwacht bij de begeleiding van een werknemer.
3. De werkgever moet de noodzaak van de kosten aantonen met een opleidingsplan.
4. Het betreft een subsidie voor een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt en extra kosten maakt voor scholing en/of begeleiding voor maximaal € 3000.



Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning/Job coaching

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 begeleiding.

Artikel 15. Overige vergoedingen

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling.
2. Het gaat hierbij in ieder geval om: a. kosten van kinderopvang, b. reiskosten.

Hoofdstuk 4: Loonkostensubsidie

Artikel 16. Loonkostensubsidie

Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met de in het volgende artikel bedoelde doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.

Artikel 17. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het college kan op grond van artikel 10c van de Participatiewet vaststellen of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van deze Participatiewet.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen en die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie: of
 - b. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 10d, tweede lid van de Participatiewet.

Artikel 18. Vaststelling loonwaarde

Voor het vaststellen van de loonwaarde maakt het college gebruik van de werkwijze zoals voorgeschreven in het Besluit Loonkostensubsidie 2021: [wetten.nl - Regeling - Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 - BWBR0044894](https://www.wetten.nl - Regeling - Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 - BWBR0044894) (overheid.nl)

Het besluit is op 1 juli 2021 in werking getreden en stelt regels ten aanzien van de loonkostensubsidie Participatiewet met betrekking tot het bepalen van de doelgroep, de uniforme bepaling van de loonwaarde en het moment van uitbetalen van de loonkostensubsidie.

Artikel 19. Forfaitaire loonkostensubsidie

Het college kan op grond van artikel 10d van de Participatiewet aan een werkgever ten behoeve van een kandidaat een forfaitaire loonkostensubsidie verlenen voor een maximale periode van 6 maanden.

Artikel 20. Administratieve werkproces Loonkostensubsidie

Voor de registratie wordt gebruik gemaakt van het uniforme landelijke systeem, het Preferente Administratieve Werkproces Loonkostensubsidie.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 21. Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

1. Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening, afwijken van deze verordening.
2. In alle gevallen waarin deze verordening niet voorziet beslist het college.

Artikel 22. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Participatieverordening Almere 2017 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening Almere 2017 die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening Almere 2017 voor de duur van de ingezette voorziening, doch niet langer 12 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening.
3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Participatieverordening Almere 2017 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.



Artikel 23. Inwerkingtreding en citeertitel

1. De verordening treedt in werking met ingang van de dag na die van de bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening Participatiewet Almere.
3. Het college is bevoegd om nadere regels vast te stellen ter uitvoering van deze verordening.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 13 april 2023.

*de griffier,
G.J. Broer*

*de voorzitter,
W.H.J.M. van der Loo*

Algemene toelichting Verordening Participatiewet Almere

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. Het uitgangspunt is maatwerk. 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 alleen die 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), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Er is voor gekozen alle hierboven genoemde regels in deze verordening samen te voegen. Omdat er geen participatieplaatsen worden aangeboden, wordt ook de hierboven genoemde premie niet nader bepaald.

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:

- die algemene bijstand ontvangen;
- 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 aan-



- eengesloten 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 wezen-uitkering 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.

Doelgroep loonkostensubsidie

De doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet) betreft personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Dit is nader uitgewerkt in artikel 18 van deze verordening.

Loonwaarde

De loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, Participatiewet) betreft het vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, 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.

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. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

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. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Hoofdstuk 2: Beleid en Financiering

Artikel 2. Opdracht college

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven welke voorzieningen worden ingezet, 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.

Het eerste lid bevat de opdracht aan het college analoog aan artikel 7 van de wet. Hiervoor is gekozen uit oogpunt van kenbaarheid en consistentie. Tevens biedt dit artikel de mogelijkheid om aan het college specifieke opdrachten mee te geven. Artikel 10 lid 3 van de wet bepaalt dat artikel 40 lid 1 van de wet van overeenkomstige toepassing is. Dit brengt met zich mee dat de voorzieningen alleen gelden voor die personen die ook daadwerkelijk inwoners van de gemeente zijn. Door deze verwijzing ook aan de opdracht aan het college te koppelen, kan de gemeente aangeven voorzieningen alleen voor de eigen doelgroep in te willen zetten.

Het tweede lid is de vertaling van de opdracht uit de wet dat de gemeente evenwichtige aandacht aan de diverse doelgroepen moet besteden.

Het vierde lid is een vertaling van artikel 7 lid 3 van de wet, waarin is geregeld dat, ondanks de verantwoordelijkheidsverdeling tussen gemeente en UWV zoals neergelegd in de Wet Suwi, de gemeente aan personen die van het UWV een uitkering ontvangen een voorziening kan aanbieden.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen



Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 3. Verplichtingen van de cliënt

In de Participatiewet is al uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering. Uit oogpunt van kenbaarheid en consistentie zijn de verplichtingen conform de wet geformuleerd. Het tweede lid biedt de verbinding met de Maatregelenverordening gemeente Almere 2021. Deze verordening regelt het opleggen van een maatregel indien de uitkeringsgerechtigde of een persoon met een uitkering ingevolge de IOAW of IOAZ niet aan zijn verplichtingen voldoet. Deze maatregel bestaat uit het verlagen van de uitkering met een bepaald percentage.

Echter, voor personen zonder uitkering kan de gemeente de uitkering niet verlagen als maatregel. Daarom is in het derde lid de mogelijkheid opgenomen dat in die gevallen de gemeente (een deel van) de kosten die gemaakt zijn terug kan vorderen. Daartoe is het noodzakelijk dat afspraken hierover schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 4. Budget- en subsidieplafonds

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening subsidie- en budgetplafonds instellen.

De Participatiewet stelt dat het ontbreken van financiële middelen alleen geen reden kan zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen. Een mogelijkheid is dat bij de vaststelling van de plafonds wordt verwezen naar de bedragen die in de begroting voor de verschillende voorzieningen worden gereserveerd.

Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient wel bekendgemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (artikel 4:27 lid 1 Algemene wet bestuursrecht).

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

In dit hoofdstuk wordt aangegeven welke instrumenten het college onder andere in kan zetten ter bevordering van re-integratie en participatie. In beleidsregels wordt de precieze inzet van de diverse instrumenten uitgewerkt (artikel 4 tweede lid).

Het college kan onder andere de volgende instrumenten inzetten:

- Werkervaring. Een werkervaringsplaats draagt bij aan het verkleinen van de afstand tot werk door te werken aan werknemers- en vakvaardigheden.
- Proefplaatsing. Een proefplaatsing wordt onder andere ingezet om de loonwaarde van iemand te bepalen zodat het juiste bedrag aan loonkostensubsidie ingezet kan worden. Een proefplaatsing is ook een ideale manier voor een werkgever en werknemer voor een eerste kennismaking.
- Sociale activering. Voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan sociale activering worden ingezet. Op deze manier verwerven zij weer arbeidsritme, sociale contacten en interpersoonlijke vaardigheden die bijdragen aan het uiteindelijk kunnen bereiken van een betaalde baan.
- Detachering: Dit instrument kunnen we inzetten om kwetsbare mensen makkelijker aan het werk te helpen. De werknemer werkt voor de opdrachtgever zonder dat deze werkgever is. Voor veel werkgevers maakt dit de stap om kwetsbare mensen een kans te geven kleiner.
- Ondersteuning bij leer-werktrajecten, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet
- Participatievoorziening beschut werk: Voor mensen die een aangepaste werkomgeving nodig hebben is het mogelijk om de voorziening beschut werk te organiseren.

Artikel 5. Algemene bepalingen over voorzieningen

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

Nadere regels



Het derde lid geeft het college de algemene bevoegdheid om voor voorzieningen nadere regels te stellen. Dit heeft met name tot doel om bij subsidieverstrekking de uitvoering zoveel mogelijk aan het college over te laten.

Beëindigingsgronden

Het vierde 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 detachering. 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, vierde lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 6. 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. 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 buurt².

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 6, 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.

Artikel 7. Werkervaringsplaats

Een werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring. Er is sprake van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend is gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Er is geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een

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.



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. Het gaat bij deze werkervaringsplaatsen om werken met behoud van uitkering.

Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, 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 werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

De termijn waarbij er geen sprake is van verdringing is afhankelijk van de economische omstandigheden op de markt waar de onderneming opereert. Indien er sprake is van een hoogconjunctuur op die markt dient een termijn van een jaar te worden gehanteerd door het college. Indien er sprake is van een laagconjunctuur dient er een termijn van minimaal zes maanden te worden gehanteerd. De mate waarin sprake is van hoog dan wel laagconjunctuur kan verschillen. Zo is bijvoorbeeld herstel van de economie over het algemeen het eerst zichtbaar in de uitzendbranche maar andere bedrijven kunnen nog in de recessie zitten.

Artikel 8. Participatievoorziening Beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

Stap 1: voorselectie

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren³. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken. Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestand-

3) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.



koming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen⁴.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.

Omvang beschut werk

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

Artikel 9. Scholing

Startkwalificatie

Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO- diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. 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 op grond van artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

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

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

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

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

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt⁵. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere

4) Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

5) Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.



uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

Artikel 11. 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.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de detacheringsbaan uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaats vindt. Of er sprake is van verdringing is afhankelijk van de economische omstandigheden op de markt waar de onderneming opereert. Indien er sprake is van een hoogconjunctuur op die markt dient een termijn van een jaar te worden gehanteerd door het college. Indien er sprake is van een laagconjunctuur dient er een termijn van minimaal zes maanden te worden gehanteerd. De mate waarin sprake is van hoog dan wel laagconjunctuur kan verschillen. Zo is bijvoorbeeld herstel van de economie over het algemeen het eerst zichtbaar in de uitzendbranche maar andere ondernemingen kunnen nog in de recessie zitten.

Artikel 12. Opstartsubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om arbeidsinschakeling te bevorderen. Het moet gaan om voorzieningen die 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 volledig kan inzetten. De voorziening van opstartsubsidie is een tijdelijke loonkostensubsidie aan de werkgever om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie te bewerkstelligen.

Verdringing

De subsidie wordt uitsluitend verleend als er geen sprake is van verdringing. Dit is afhankelijk van de economische omstandigheden op de markt waar de onderneming opereert. Indien er sprake is van een hoogconjunctuur op die markt dient een termijn van een jaar te worden gehanteerd door het college. Indien er sprake is van een laagconjunctuur dient er een termijn van minimaal zes maanden te worden gehanteerd. De mate waarin sprake is van hoog dan wel laagconjunctuur kan verschillen. Zo is bijvoorbeeld herstel van de economie over het algemeen het eerst zichtbaar in de uitzendbranche maar andere ondernemingen kunnen nog in de recessie zitten.

De in dit artikel genoemde opstartsubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening.

Artikel 13. Begeleidingssubsidie

De uitvoeringspraktijk heeft behoefte aan een subsidie voor de extra kosten van scholing en/of begeleiding van mensen die niet behoren tot de doelgroepen (dit zijn dus de niet garantiebaners).

De begeleidingssubsidie was in de verordening 2012 opgenomen en uitgewerkt in de nadere regels loonkostensubsidie. De begeleidingssubsidie is niet meer opgenomen in de verordening 2015. In de praktijk blijkt daar wel behoefte aan te bestaan. Het betreft een subsidie voor een werkgever die een arbeidsovereenkomst aanbiedt en extra kosten maakt voor scholing en/of begeleiding voor maximaal € 3.000. Met extra kosten wordt bedoeld begeleidingskosten die uitstijgen boven hetgeen redelijkerwijs van een werkgever mag worden verwacht bij de begeleiding van een werknemer. Bij een doelgroeper krijgt een werkgever een coach van de gemeente voor de begeleiding. Door deze begeleidingssubsidie in te voeren wordt de grens tussen mensen die vallen onder de doelgroep en degene die daartoe niet toe behoort minder scherp. Wij stellen daarom voor om aan de verordening 2017 een artikel toe te voegen waarin de kaders voor het verlenen van een begeleidingssubsidie worden vastgelegd. De begeleidingssubsidie kan ook worden ingezet voor werkgevers die zelf de jobcoaching op de werkplek willen regelen.

Artikel 14. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel 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 zijn⁶.

Artikel 15. Overige vergoedingen

Het is denkbaar dat de gemeente, ter stimulering van de arbeidsinschakeling, besluit diverse kosten te vergoeden voor activiteiten die daaraan bijdragen. Middels dit artikel wordt de mogelijkheid geboden om bepaalde kosten te vergoeden. Voorbeelden zijn: reiskosten, verhuiskosten en kledingkosten.

Hoofdstuk 4: Loonkostensubsidie

Algemeen

Dit hoofdstuk van deze verordening geeft uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet.

Doelgroep

Tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om ondersteuning bij arbeidsinschakeling te bieden, van wie is vastgesteld dat zij niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, maar wel mogelijkheden hebben om te werken. De doelgroep is met de wet van 17 november 2016 (Stb. 444) uitgebreid met mensen van wie is vastgesteld dat zij niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon die al in een dienstbetrekking werken en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnamen aan het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs, of een entree-MBO opleiding. Het gaat om mensen die per uur niet volledig productief zijn.

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.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort op grond van 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, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet.

Loonwaarde

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 op grond van artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet. Hiervoor is geen aanvraag vereist. 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 vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon 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).

Forfaitaire Loonwaarde

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen om voor de eerste 6 maanden van het dienstverband een forfaitaire loonwaarde van 50% van het wettelijk minimumloon te hanteren. Werkgevers krijgen hierdoor de mogelijkheid om snel en zonder administratieve rompslomp kennis te maken met de werknemer en een beter inzicht te vormen van de competenties van de werknemer, om daarna een reële loonwaardemeting uit te voeren.

Toepassing forfaitaire loonkostensubsidie

De forfaitaire loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is 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, blz. 60).

Artikel 16. Loonkostensubsidie

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



Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan personen die voldoen aan de vereisten doelgroep loonkostensubsidie.

Artikel 17. 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 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 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, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

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, blz. 62). In artikel 18, 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.

Artikel 18. Vaststelling loonwaarde.

De uniforme werkwijze is een antwoord op de klacht van werkgevers dat de processen inzake loonkostensubsidie en loonwaardebepaling overall verschillend zijn ingericht. Het nieuwe Besluit en de nieuwe regeling zijn in het kader van Breed Offensief tot stand gekomen na raadpleging van stakeholders en betrokken deskundigen. Met ingang van 1 juli 2021 is de uniforme methode voor loonwaardebepaling van kracht geworden. Gemeenten moeten deze methode dus hanteren bij het bepalen van de loonwaarde in het kader van de Participatiewet. Eenduidigheid en kwaliteit zijn hierdoor geborgd.

Het besluit voorziet in overgangsrecht voor die situaties waarin de aanvraag loonkostensubsidie vóór 1 juli 2021 is ingediend of waarin de ambtshalve voorbereiding voor de inzet van loonkostensubsidie vóór die datum is aangevraagd. In die situaties vindt de loonwaardebepaling nog eenmaal plaats volgens de oude methode.

Het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 regelt naast de uniforme methode voor loonwaardebepaling ook een uniforme dag van uitbetaling loonkostensubsidie. De laatste bepaling is na Koninklijk besluit van december 2021 op 1 januari 2022 in werking getreden.

Tot slot is de bepaling waarin wordt geregeld wanneer sprake is van "mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bij loonkostensubsidie" één-op-één uit het bestaande Besluit loonkostensubsidie Participatiewet overgenomen in het nieuwe besluit. Hierin treden inhoudelijk derhalve geen wijzigingen op. In de nieuwe ministeriële regeling is de bepaling uit de bestaande ministeriële regeling ongewijzigd overgenomen waarin de vergoeding voor werkgeverslasten bij loonkostensubsidie (nu: 23,5%) is geregeld.

Artikel 19. Forfaitaire loonkostensubsidie

Met de forfaitaire loonkostensubsidie is het voor werkgevers eenvoudiger om iemand met een beperking in dienst te nemen. Werkgevers en gemeenten hebben de mogelijkheid een forfaitaire loonkostensubsidie van 50 procent van het wettelijk minimumloon overeen te komen, tot maximaal 6 maanden na ingang van het dienstverband. Aan het einde van die periode volgt de loonwaardemeting op de werkplek en past de gemeente de loonkostensubsidie aan op basis van de objectief vastgestelde loonwaarde van de werknemer. Om in aanmerking te komen voor een (forfaitaire) loonkostensubsidie kan een werkgever een aanvraag indienen. Hierdoor wordt de loonwaardemeting meer op de persoon en zijn individuele situatie gericht.

Hoofdstuk 5: Individuele studietoeslag

Is vervallen! Per 1 april 2022 is bij AMvB de landelijk uniforme Studietoeslag ingevoerd. De verordeningplicht van gemeenten voor deze regeling is per die datum vervallen. De studietoeslag is geen bijzondere bijstand meer, maar een zelfstandige uitkering op grond van de Participatiewet.