

Participatieverordening gemeente Heerenveen 2023

De Raad van de gemeente Heerenveen;

gelezen het voorstel van het college burgemeester en wethouders van 28 november 2023, gelet op artikel 108, tweede lid juncto artikel 147, eerste lid van de Gemeentewet,

gelet op artikel 6, tweede lid van de Participatiewet,

gelet op artikel 8a, eerste lid, onderdelen a, c, d en e van de Participatiewet, besluit vast te stellen de volgende verordening:

Participatieverordening gemeente Heerenveen 2023

HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. *College*: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Heerenveen;
 - b. *Doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet.
 - c. *IOAW*: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - d. *IOAZ*: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
 - e. *Persoon of personen*: persoon die tot de doelgroep van deze verordening behoort;
 - f. *Voorziening*: door het college noodzakelijk geachte voorziening, gericht op arbeidsinschakeling;
 - g. *Overige voorzieningen*: voorzieningen als bedoeld in artikel 8a, tweede lid, onder f, van de Participatiewet;
 - h. *Interne werkbegeleiding*: door een collega geboden dagelijkse werkbegeleiding op de werkvloer omdat de persoon anders niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren en waarbij sprake is van meer dan gebruikelijke begeleiding van een persoon op een werkplek;
 - i. *Jobcoaching*: door een erkende deskundige geboden methodische ondersteuning aan personen met een arbeidsbeperking en aan werkgevers, gericht op het vinden en houden van werk;
 - j. *Praktijkroute*: het proces om de persoon, behorend tot de doelgroep, toegang tot het doelgroepenregister te laten verkrijgen op basis van loonwaardevaststelling op de werkplek;
 - k. *Loonwaarde*: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet;
 - l. *Persoonlijke ondersteuning bij werk*: ondersteuning als bedoeld in artikel 10, eerste en derde lid, van de wet en begeleiding op de werkplek als bedoeld in artikel 10da van de Participatiewet;
 - m. *Ondersteuning*: ondersteuning als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, inclusief het bepalen en aanbieden van door het college noodzakelijk geachte voorzieningen, waaronder de proefplaatsing als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel h van de Participatiewet;
 - n. *Participatie*: alle activiteiten waaraan de persoon in de samenleving deelneemt, onderverdeeld in arbeid, onderwijs en maatschappelijke participatie;
 - o. *Pva*: plan van aanpak waarin de door het college voor een individuele persoon noodzakelijk geachte ondersteuning, alsmede de voor deze persoon geldende algemene en bijzondere verplichtingen zijn vastgelegd;
 - p. *Bab*: baanafsprakbaan;
 - q. *Participatieladder*: meetinstrument met zes treden die het niveau van participatie aangeven;
 - r. *Meeneembare voorziening*: voorzieningen voor personen met een visuele of motorische beperking die kunnen worden meegenomen naar een nieuwe werkplek;
 - s. *Verdringing*: verstoring van de arbeidsmarkt door het handelen van de gemeente zonder dat daar een groter publiek belang mee wordt gediend;
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 2. Toepassingsbereik

Deze verordening richt zich op het bieden van ondersteuning aan personen die tot de doelgroep behoren bij het participeren op het voor de individuele persoon hoogst haalbare niveau op de participatieladder.

Artikel 3. Opdracht college

1. Het college biedt aan personen ondersteuning en voorzieningen aan voor zover deze door het college noodzakelijk wordt geacht.
2. Het college biedt de meest adequate voorziening aan, houdt bij het voorzieningenaanbod rekening met andere voorzieningen die in het kader van het sociaal domein beschikbaar zijn en stemt het aanbod, als dat nodig is, intern af zodat het optimaal bijdraagt aan een integrale ondersteuning van de persoon. Het college houdt bij de afstemming ook rekening met voorzieningen op grond van andere wettelijke regelingen en stemt dit af in het pva, bedoeld in artikel 44a van de Participatiewet.
3. Het college maakt een afweging van de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een persoon, teneinde de ondersteuning zodanig vorm te kunnen geven dat de beoogde mate van participatie zo doelmatig mogelijk wordt gerealiseerd.
4. Bij de toepassing van het vorige lid besteedt het college in ieder geval aandacht aan de afstand tot de arbeidsmarkt en de wijze waarop rekening wordt gehouden met de zorgtaken, waaronder begrepen de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar en het noodzakelijkerwijs verichten van mantelzorg.

HOOFDSTUK 2. PARTICIPATIE ALGEMEEN

Artikel 4. Ondersteuning van personen

1. Het college doet een persoon een aanbod voor ondersteuning bij participatie dat in overeenstemming is met de bepalingen van deze verordening.
2. De componenten waaruit de ondersteuning bestaat worden nader uitgewerkt in een op de specifieke situatie van een persoon toegespitst pva.
3. Een persoon heeft geen recht op ondersteuning indien er een voorliggende voorziening voorhanden is welke naar het oordeel van het college voldoende bijdraagt aan het behalen van het voor de persoon hoogst haalbare participatieniveau.

Artikel 5. Ondersteuning en voorzieningen

1. Proefplaatsing
 - a. Een persoon kan na bemiddeling op een vacature of op een bab gedurende twee maanden op proef worden geplaatst met behoud van uitkering, op voorwaarde dat de werkgever de persoon aansluitend voor minimaal zes maanden een contract aanbiedt. Deze periode van twee maanden kan indien nodig éénmalig worden verlengd met maximaal vier maanden.
 - b. In geval van proefplaatsing met als doel om een loonwaarde te bepalen kan in afwijking van artikel 5, eerste lid onder a, worden gekozen voor een maximale periode van drie maanden.
 - c. In beginsel wordt de proefplaatsing niet verlengd, als tijdens de proefplaatsing een loonwaardemeting heeft plaatsgevonden en dit heeft geleid tot het toekennen van loonkosten-subsidie.
2. Persoonlijke ondersteuning bij werk
 - a. Voor personen die problemen ervaren op meerdere domeinen die belemmerend zijn om naar school of aan het werk te gaan, kan jobcoaching of interne werkbegeleiding worden ingezet.
 - b. Een aanvraag voor persoonlijke ondersteuning bij werk moet binnen 8 weken na de ingangsdatum van de dienstbetrekking zijn ontvangen, tenzij voorafgaand aan of op het moment van aanvang van het dienstverband de noodzaak voor die ondersteuning redelijkerwijs nog niet bekend kon zijn.
 - c. Het college besluit op basis van individueel maatwerk, de aard, omvang, duur en intensiteit van de persoonlijke ondersteuning bij werk. De in te zetten persoonlijke ondersteuning wordt bepaald op basis van de individuele behoefte en mogelijkheden van personen met een beperking. De persoonlijke ondersteuning wordt voor maximaal twee jaar (met de mogelijkheid van een jaar verlenging) ingezet. Deze verlengingsperiode kan in uitzonderingsgevallen worden gecontinueerd.
 - d. Het college kan jobcoaching in de vorm van natura verstrekken door middel van de inzet van een jobcoach die werkzaam is in dienstverband bij of in opdracht van de gemeente.
 - e. Een jobcoach die de persoonlijke ondersteuning bij werk verzorgt moet voldoen aan de volgende kwaliteitseisen:

- beschikken over de juiste opleiding en ervaring op het gebied van begeleiding en coaching van personen met een arbeidsbeperking. Een relevante opleiding, zoals een sociaal- pedagogische of psychologische opleiding, is daarbij belangrijk en;
 - op de hoogte zijn van de wet- en regelgeving die van toepassing is op personen met een arbeidsbeperking en de Participatiewet.
3. Vervoersvoorziening
 - a. Het college kan een vervoersvoorziening toekennen aan een persoon die door zijn beperking niet zelfstandig of met openbaar vervoer naar zijn werkplek, proefplaats of opleidingslocatie kan reizen. Deze vervoersvoorziening kan zowel in natura als in de vorm van een vergoeding in geld worden verstrekt.
 - b. De hoogte van de vergoeding in geld hangt af van het aantal dagen dat moet worden gewerkt en bedraagt het in de markt reguliere tarief voor de toegekende vervoersvoorziening. Het college kan per situatie de noodzaak van de hoogte van de vergoeding bepalen.
 - c. Het college brengt een eventueel bedrag voor een vervoersvoorziening van de werkgever aan de werknemer in mindering op de te verstrekken vervoersvoorziening.
 4. Noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap
Het college kan een voorziening in de vorm van een intermediaire activiteit toekennen die gericht is op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende visuele of motorische lichaamsfunctie.
 5. Meeneembare voorzieningen
 - a. Het college kan een meeneembare voorziening toekennen, als dit nodig is voor de persoon om te kunnen werken.
 - b. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een meeneembare voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar is.
 - c. De meeneembare voorziening wordt in principe in bruikleen beschikbaar gesteld. In bijzondere gevallen kan het college besluiten de voorziening in eigendom te verstrekken.
 6. Werkplekaanpassingen
Het college kan een aanpassing van de werkplek toekennen aan een persoon, als dit noodzakelijk is om zijn werk uit te voeren. In beginsel kan daarbij elk product als een werkplekaanpassing worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn.
 7. In opdracht van het college kan advies gevraagd worden met betrekking tot de medische, dan wel arbeidsmedische situatie van een persoon die van invloed zijn op de ondersteuning.

Artikel 6. Verplichtingen van de persoon

1. Een persoon die deelneemt aan of gebruik maakt van een voorziening is gehouden tenminste te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de inkomensvoorziening waar de persoon aanspraak op maakt, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
2. Indien een persoon die deelneemt aan of gebruik maakt van een voorziening niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, kan het college de aangeboden voorziening beëindigen.
3. Het college verlaagt de uitkering van de persoon in overeenstemming met de afstemmingsmogelijkheden binnen de Participatiewet, indien de persoon die deelneemt aan een voorziening niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel.

HOOFDSTUK 3. BEPALINGEN MET BETREKKING TOT IN DE PARTICIPATIEWET OPGENOMEN VOORZIENINGEN

Artikel 7. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet. Dit kan ook een forfaitaire loonkostensubsidie zijn.
2. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Het college maakt met betrekking tot de beoordeling van de loonwaarde van een tot de doelgroep loonkostensubsidie behorende persoon gebruik van een objectieve en deskundige loonwaardemethodiek.
3. Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer die de functie middels volledige loonwaarde invult. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld.

4. Er wordt een flexibele termijn gehanteerd voor de frequentie van loonwaardebepalingen van maximaal eens per 6 maanden en minimaal eens per vijf jaar, afgestemd op de individuele omstandigheden van de persoon en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.

Artikel 8. Aanvraagproces loonkostensubsidie

Het college neemt bij het verstrekken van loonkostensubsidie, het landelijk ontwikkelde preferent werkproces loonkostensubsidie in acht.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Een persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, dan wel een combinatie van genoemde beperkingen, die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek vereist dat van een reguliere werkgever in redelijkheid niet mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt, wordt door het college de voorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet aangeboden.
2. Het college biedt de volgende op arbeidsinschakeling gerichte voorzieningen aan om de in artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
3. Het college biedt tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt een van de andere voorzieningen in deze verordening aan.

Artikel 10. Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De persoon wordt voor het verrichten van arbeid door de werkgever gedetacheerd bij een onderneming ofwel inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 11. Werkstage

1. Het college kan een persoon een werkstage aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van beroepsgerichte werkervaring. De werkstage duurt maximaal zes maanden.
3. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
4. Het college sluit met de werkgever een schriftelijke overeenkomst waarin tenminste wordt vastgesteld: het doel, duur en omvang van de stage en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 12. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de Participatiewet 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. Het college verstrekt aan een persoon, die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a, zesde lid van de Participatiewet, ambtshalve, een gefaseerde premie (van € 180,- na het eerste halfjaar, € 240,- na een jaar en vanaf anderhalf jaar en ieder volgend halfjaar een bedrag van € 300,-).
4. Indien de persoon niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloonde additionele werkzaamheden door het college bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
5. Het college betreft het oordeel van degene in wiens opdracht de persoon de additionele werkzaamheden uitvoert en de scholingswens van de persoon bij de in lid 4 bedoelde beoordeling.

Artikel 13. Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie van € 1.000,- toekennen aan een persoon die langdurig bijstand ontvangt en die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op een uitkering van het college.
2. Onder een langdurige bijstand wordt verstaan: gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden of langer op een uitkering van het college aangewezen is.
3. Onder duurzame uitstroom wordt verstaan: een periode van uitkeringsonafhankelijkheid van tenminste 6 maanden.

HOOFDSTUK 4. INNOVATIE

Artikel 14. Innovatie

1. Het college kan in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in en in het verlengde van deze verordening.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste twee jaar.

HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 15. Uitvoering

1. Het college draagt zorg voor de uitvoering van deze verordening.
2. Het college kan voor de uitvoering van deze verordening nadere beleidsregels vaststellen.

Artikel 16. Hardheidsclausule

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.

Artikel 17. Citeertitel

Deze verordening kan worden aangehaald als 'Participatieverordening gemeente Heerenveen 2023'.

Artikel 18. Inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2024 onder gelijktijdige intrekking van de Participatieverordening gemeente Heerenveen 2017.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van 25 januari 2024.

De griffier,

De voorzitter,

Toelichting

Algemeen

De gemeente is verantwoordelijk voor ondersteuning bij participatie van inwoners die tot de doelgroep van de Participatiewet behoren. In deze verordening bepaalt de raad het gemeentelijk beleid en legt de aanspraak van personen op ondersteuning bij participatie vast. Het bieden van ondersteuning bij participatie is maatwerk en afhankelijk van de mogelijkheden en beperkingen in het individuele geval. De verordening is procedureel van opzet en biedt de gemeente de mogelijkheid om op flexibele wijze en over meerdere jaren nadere invulling te geven aan een adequate ondersteuning. Het college is bevoegd om in beleidsregels nader uit te werken op welke manier ondersteuning bij participatie zal worden aangeboden. Participatie staat centraal binnen de dienstverlening aan inwoners die tot de doelgroep behoren en de gemeente wil dat een zo groot mogelijke groep deelneemt aan de samenleving, bijvoorbeeld door betaalde arbeid of vrijwilligerswerk.

Artikelsgewijs

Artikel 1. Begripsomschrijvingen

Dit artikel geeft definities voor een aantal begrippen die in deze verordening voorkomen. Als een begrip niet wordt omschreven, wordt er verwezen naar de definities in de Algemene wet bestuursrecht, de Participatiewet en de andere wetten die in deze verordening worden genoemd.

Artikel 2. Toepassingsbereik

Dit artikel beschrijft het doel van de verordening zoals door de raad is gewenst. Voor meer informatie wordt verwezen naar het algemene deel van deze toelichting.

Artikel 3. Opdracht college Algemeen

Het college draagt zorg voor de participatie van personen. In dit artikel wordt aangegeven waar het college rekening mee moet houden bij het geven van ondersteuning. Behalve dat het college op grond van de Participatiewet altijd verplicht is om iedere ondersteuning af te stemmen op de persoon wordt een en ander door middel van de in dit artikel opgenomen criteria nogmaals gewaarborgd.

Vierde lid

In het vierde lid wordt aandacht besteed aan de aanwezigheid van zorgtaken. Dit is een aspect waarvan de wetgever expliciet aangeeft dat daar rekening mee moet worden gehouden. Het gaat daarbij niet

alleen om de zorgtaken op de zorg voor kinderen, maar ook om de zogenaamde mantelzorg (zorgtaken voor huisgenoten, familieleden of andere personen) waardoor het kan zijn dat personen soms niet of in mindere mate beschikbaar zijn voor het verrichten van arbeid.

Artikel 4. Ondersteuning van personen Algemeen

Eerste lid

In artikel 10 van de Participatiewet is de aanspraak op ondersteuning van personen die behoren tot de doelgroep van deze verordening geregeld. Aanspraak op ondersteuning betekent niet dat er een dergelijke persoon zonder meer recht heeft op ondersteuning. Het college doet namelijk geen aanbod als zij dit niet noodzakelijk acht.

Tweede lid

Iedere persoon die ondersteuning wordt aangeboden, krijgt een plan van aanpak dat specifiek is afgestemd op zijn of haar persoonlijke situatie. Het plan van aanpak moet duidelijk vastleggen op welke manier de individuele ondersteuning vorm krijgt en welke verplichtingen daarbij horen.

Derde lid

Het derde lid geeft aan dat een persoon in geval van een toereikende voorliggende voorziening geen recht heeft op ondersteuning door het college.

Artikel 5. Ondersteuning en voorzieningen

Eerste tot en met zesde lid

Vanuit het wetsvoorstel Breed Offensief zijn een aantal wijzigingen aangebracht in de Participatiewet, zoals het vereenvoudigen en het verbeteren van het instrument loonkostensubsidie, de passende ondersteuning en voorzieningen aan personen en ook het borgen van de kwaliteit van een jobcoach. Dit is in deze leden uitgewerkt.

Zevende lid

In dit lid wordt de bevoegdheid aan het college verstrekt om nader te bepalen welke ondersteuning en voorzieningen kunnen worden aangeboden. Tevens is het college bevoegd om aan een dergelijke ondersteuning en voorziening nadere verplichtingen voor de persoon te verbinden.

Artikel 6. Verplichtingen van de persoon

Eerste en tweede lid

Deze leden hebben betrekking op de algemene verplichtingen die voortvloeien uit bijvoorbeeld de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ en de individuele verplichtingen die het college daarnaast aan een voorziening kan verbinden. Indien deze verplichtingen niet of onvoldoende worden nagekomen is het college bevoegd om de aangeboden voorziening te beëindigen.

Derde lid

In het derde lid is vastgelegd dat indien een persoon zich niet houdt aan de verplichtingen als bedoeld in het eerste lid, hem een verlaging zal worden opgelegd conform de afstemmingsmogelijkheden binnen de Participatiewet. Het voorgaande is alleen van toepassing indien de persoon een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet, de IOAW of de IOAZ.

Artikel 7. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie

Eerste lid

Er zijn twee soorten loonkostensubsidie mogelijk, te weten de loonkostensubsidie op basis van een vastgestelde loonwaarde of de forfaitaire loonkostensubsidie. Bij de forfaitaire loonkosten wordt de loonkostensubsidie zonder het uitvoeren van een loonwaardemeting gedurende maximaal 6 maanden bepaald op 50% van het geldende wettelijk minimumloon (WML) voor de persoon.

Tweede lid

Hierin staat dat in beginsel de loonwaarde door een gecertificeerde loonwaarde-expert van de gemeente Heerenveen wordt vastgesteld. Ook kan het college zich door een externe partij laten adviseren over de loonwaarde van een persoon. De loonwaarde wordt dan vastgesteld om te bepalen hoeveel loonkostensubsidie er nodig is voor deze persoon. Dit is belangrijk als iemand door een arbeidsbeperking bijvoorbeeld minder kan werken dan iemand zonder een arbeidsbeperking.

Derde lid

In dit lid wordt aangegeven op welke onderdelen de loonwaarde wordt bepaald en op welke wijze de loonwaarde uiteindelijk wordt vastgesteld.

Vierde lid

Om recht te doen aan de mogelijke ontwikkelingsmogelijkheden van de persoon wordt de duur van een vastgestelde loonwaarde voor minimaal 6 maanden vastgesteld. Dit is een periode waarbinnen

veelal de meeste ontwikkeling kan worden verwacht en komt overeen met de maximale duur van de forfaitaire loonkostensubsidie. Wanneer er weinig tot geen ontwikkelperspectief voor de persoon mogelijk lijkt en we zowel de persoon als werkgever perspectief willen bieden, kunnen we in het uiterste geval de loonwaarde voor een periode van maximaal 5 jaar vaststellen.

Artikel 8. Aanvraagproces loonkostensubsidie

In dit artikel staat dat het college rekening houdt met het preferent werkproces bij het verstrekken van loonkostensubsidie. Dit werkproces is ontwikkeld door Divosa, VNG en de Normaalste Zaak in opdracht van het Ministerie van SZW. Het is bedoeld om de aanvraagprocedure van loonkostensubsidie te harmoniseren. Dit maakt het voor gemeenten, werkgevers en cliëntenorganisaties makkelijker om deze subsidies aan te vragen.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk Eerste lid

Het college biedt een voorziening genaamd "beschut werk" aan voor personen uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking zodanig veel begeleiding en aanpassingen op de werkplek nodig hebben dat het redelijkerwijs niet van een reguliere werkgever verwacht kan worden om deze persoon in dienst te nemen.

Vanaf 1 januari 2017 kunnen mensen zich rechtstreeks bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) aanmelden voor een indicatie beschut werken. Het UWV adviseert het college over de vraag of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Op basis van landelijke criteria voert het UWV een beoordeling uit, ook wanneer mensen zich zelfstandig hebben aangemeld voor een indicatie. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat. Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, valt onder de beleidsvrijheid van gemeenten. Zo kan een dienstbetrekking bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook is het mogelijk dat personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Tweede lid

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

Het is niet altijd mogelijk om iemand met een indicatie direct te plaatsen op een passende dienstbetrekking. Dan wordt gekeken naar andere voorziening genoemd in deze verordening.

Artikel 10. Detacheringsbaan

Als het niet mogelijk is voor een werkgever om iemand in dienst te nemen, kan detachering soms een middel zijn waar de werkgever, maar dan als inlenende organisatie, wel mogelijkheden ziet om een persoon bij hem te plaatsen. De inlenende organisatie loopt bij detachering minder risico's (bv. bij ziekte of ontslag) en werkgever berekent hiervoor een opslag op het uurtarief.

Artikel 11. Werkstage

Eerste en tweede lid

De werkstage is bedoeld voor een persoon die zich gaat ontwikkelen richting een specifieke functie of taakveld bij de stagegever of een andere werkgever. Om dit te realiseren is het aannemelijk dat hiervoor een periode van maximaal zes maanden voldoende moet zijn.

Derde lid

Het doel is dat de persoon werkervaring op kan doen om zijn/haar kansen op de arbeidsmarkt te vergroten maar dit mag niet zorgen voor verdringing. Dit wordt door het college getoetst door o.a. de werkgever te laten verklaren dat de ingevulde functie in de vorm van een werkstage niet korter dan 6 maanden voor aanvang werkstage is ingevuld door een reguliere werknemer.

Vierde lid

Naast het doel, duur, omvang en mate van begeleiding zal ook de aansprakelijkheid van de stagegever voor de persoon worden opgenomen in de overeenkomst.

Artikel 12. Participatieplaats

Eerste en tweede lid

Deze voorziening kan wettelijk alleen worden ingezet voor personen die bij aanvang ouder dan 27 jaar zijn. Belangrijke reden hiervoor is dat de Participatieplaats kan worden ingezet bij personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt en gering perspectief op duurzame uitstroom. De personen jonger dan 27 jaar worden hier door de wetgever niet onder geschaard.

De duur van de voorziening geldt voor maximaal twee jaar, waarbij een verlenging met maximaal een jaar mogelijk is, mits het een andere werkomgeving betreft.

De plaatsing wordt in een overeenkomst vastgelegd, waarin de organisatie verklaart dat er sprake is van additionele werkzaamheden en er aandacht is voor de soort, de duur en omvang van de additionele werkzaamheden. Ook wordt de aansprakelijkheid voor de persoon door de organisatie erin opgenomen.

Derde lid

Bij de inzet van deze voorziening verstrekt het college na afloop van ieder halfjaar (tot maximaal 36 maanden) een premie wanneer persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn/haar kans op inschakeling in het arbeidsproces. Het oordeel wordt voor een groot deel gebaseerd op de bevindingen van de organisatie waar de persoon de Participatieplaats invult.

Vierde en vijfde lid

Na afloop van het eerste halfjaar wordt – in het geval de persoon nog geen startkwalificatie heeft – aan de persoon een voorziening aangeboden gericht op arbeidsinschakeling in de vorm van scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert.

Geen scholing of opleiding wordt aangeboden wanneer scholing of opleiding naar het oordeel van het college de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat of niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon.

Bij de beoordeling wordt de input van de organisatie waar de Participatieplaats wordt ingevuld en de wens van de persoon meegenomen.

Artikel 13. Uitstroompremie

De Participatiewet biedt de mogelijkheid om een premie te geven als stimulans om uit de uitkering te komen. Hiermee kunnen kosten ten gevolge van bijvoorbeeld lagere toeslagen gecompenseerd worden.

Artikel 14. Innovatie

Op grond van dit artikel heeft het college de mogelijkheid om in een experimentele vorm een voorziening te kunnen aanbieden, zodat adequaat op nieuwe ontwikkelingen kan worden ingespeeld.

Voorbeeld hiervan is het toepassen van Loonkostensubsidie voor de groep die niet onder de baanafspraken vallen. Bijvoorbeeld de groep die langdurig al in de bijstand zit en niet regulier aan het werk kan (Basisbanen).

Artikel 15. Uitvoering

De uitvoering van deze verordening berust bij het college. Het college stelt voor deze uitvoering nadere regels vast.

Artikel 16. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 17. Citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 18. Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.