



Documentnummer : INT-17-37264

Verkorte inhoud document: Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2018

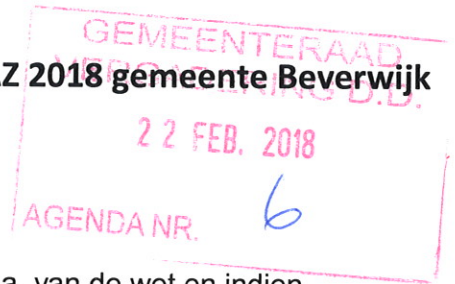
Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2018 gemeente Beverwijk

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet en indien overeengekomen personen als bedoeld in artikel 7, zevende lid van de wet;
- duurzame uitstroom: uitstroom naar regulier werk voor de duur van minimaal zes maanden
- langdurige werkloosheid: als een persoon gedurende zes aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering;
- 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;
- loonwaardebepaling: methode waarmee berekend wordt welke loonwaarde de werkzoekende heeft;
- mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- ministeriele regeling: Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 januari 2017, 2016-0000246918, tot vaststelling van de aantallen beschut werk voor het jaar 2017 (en de voorlopige aantallen voor 2018);
- participatieladder: een hulpmiddel waarmee je van iedere burger kunt vaststellen wat diens mate van participatie in de samenleving is;
- trede: trede waarop iemand uit de doelgroep is ingedeeld op de participatieladder;
- Werkbedrijf: bestuurlijk samenwerkingsverband tussen de gemeenten in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, het UWV en vertegenwoordigers vanuit VNO-NCW, FNV en CNV;
- wet: Participatiewet;
- IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.



Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. 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/of de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en/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.

2. Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen vanuit financiële overwegingen of in verband met maatschappelijke, economische en/of conjuncturele ontwikkelingen door een budgetplafond per trede in te stellen.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de in deze verordening aangeboden voorzieningen.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet niet nakomt,
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 13 en 37 van de IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ niet nakomt;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - d. 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;
 - e. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een duurzame en bij voorkeur snelle arbeidsinschakeling;
 - f. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - h. 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. Voorzieningen

Het college kan onder andere de volgende voorzieningen gericht op re-integratie en participatie inzetten:

- a. De wettelijke voorzieningen:
 1. Participatieplaats, zoals bedoeld in artikel 10a van de wet.
 2. Participatievoorziening beschut werk, zoals bedoeld in artikel 10b van de wet;
 3. Loonkostensubsidie, zoals bedoeld in artikel 10d van de wet;
 4. Begeleiding op de werkplek zoals bedoeld in artikel 10da van de wet;
 5. Ondersteuning bij leer-werktrajecten, zoals bedoeld in artikel 10f van de wet;
- b. De aanvullende voorzieningen:
 1. Werkstage;
 2. Detacheringsbaan;
 3. Scholing;
 4. Persoonlijke ondersteuning;
 5. Sociale activering;
 6. Indienstnemingssubsidie.

Hoofdstuk 4. Bepalingen met betrekking tot de voorzieningen

Artikel 5. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een Participatieplaats aanbieden mits hij zich bevindt op trede 1 of 2 van de participatieladder.
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 maximaal 1500 **euro** per jaar, uitgekeerd in 2 termijnen van 6 maanden, mits in de afgelopen zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. Indien de belanghebbende in de periode waarin hij recht heeft op een participatiepremie, reeds een vrijwilligersvergoeding ontvangt, komt de belanghebbende niet in aanmerking voor een participatiepremie.

Artikel 6. Participatievoorziening beschut werk

1. Onverminderd het bepaalde in zoals bedoeld in artikel 10b van de wet krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek, omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één kalenderjaar al is gerealiseerd, voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
2. Om de voorziening beschut werk mogelijk te maken, kan het college indien nodig de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aanbieden:
 - a. loonkostensubsidie;
 - b. fysieke aanpassingen van de werkplek;
 - c. persoonlijke ondersteuning.
3. Het college biedt de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:
 - a. Werkstage met als doel het leren functioneren in een werksituatie.
4. Bovenop het aantal ten minste te realiseren beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.

Artikel 7. Vaststelling loonwaarde in het kader van een loonkostensubsidie

1. Het college maakt voor het bepalen van de loonwaarde bij personen die behoren tot de doelgroep met een structurele functionele beperking gebruik van de methode van loonwaardebepalen van het UWV. Deze methode wordt door alle gemeenten en het UWV binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, zoals die verenigd zijn in het Werkbedrijf, gebruikt.
2. Het college stelt vast welke organisatie adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.

Artikel 8. Werkstage

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden mits hij zich bevindt op trede 3 t/m 6 van de participatieladder en/of langdurig werkeloos is.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Een werkstage vindt bij voorkeur plaats bij een reguliere werkgever en is gericht op indiensttreding.
4. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 9. 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, gericht op arbeidsinschakeling. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

Artikel 10. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden mits dit bijdraagt aan het vinden van werk.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt;
 - b. het is afgestemd op de kwaliteiten en capaciteiten van de persoon behorende tot de doelgroep.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, aanhef en onder a, van de wet.

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 12. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep Sociale activering aanbieden mits hij zich bevindt op trede 1 of 2 van de participatieladder.
2. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering indien dit bijdraagt aan de maatschappelijke participatie of opstap naar werk.
3. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 13. Indienstnemingssubsidie werkgever

1. Het college kan een tijdelijke indienstnemingssubsidie werkgever verstrekken aan werkgevers die personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet een dienstbetrekking voor tenminste 6 maanden aanbiedt en de personen als bedoeld in het eerste lid voorafgaand aan de dienstbetrekking ten minste 6 maanden aaneengesloten volledig een uitkering op grond van de wet heeft genoten.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 14. Vergoeding

Het college kan een vergoeding verstrekken voor noodzakelijke kosten bij arbeidsinschakeling voor zover daarvoor geen beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening.

Artikel 15. Experimenteren nieuwe voorzieningen

1. Andere voorzieningen als genoemd in deze re-integratieverordening, die wel gericht zijn op re-integratie, kunnen in de vorm van een pilot worden aangeboden.
2. Voor deze andere voorzieningen geldt dat deze moeten passen binnen de kaders van de wet.
3. Alvorens een pilot wordt gestart wordt de raad actief geïnformeerd over de pilot. Hiertoe wordt in ieder geval het navolgende opgenomen:
 - a. Een omschrijving van de aan te bieden voorziening;
 - b. Motivering waarom de aan te bieden voorziening passend is binnen de kaders van de wet;
 - c. Een omschrijving van de doelgroep die in aanmerking komt voor de aan te bieden voorziening;
 - d. Welke voorwaarden er worden gehanteerd;
 - e. Criteria aan de hand waarvan wordt beoordeeld of de pilot al dan niet is geslaagd;
 - f. Tijdsduur en kosten van de pilot.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 16. Hardheidsclausule

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

Artikel 17. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De 'Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk' en de 'Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Beverwijk' worden ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van 'Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk' en/of de 'Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Beverwijk, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW

en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk' en/of de 'Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Beverwijk;

a. voor een periode van zes maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
b. totdat de voorziening van rechtswege vervalt, als de periode korter is dan de periode als bedoeld in onderdeel a.

3. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

Artikel 18. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking daags na publicatie.

2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet IOAW en IOAZ 2018 gemeente Beverwijk.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 22 februari 2018.

De voorzitter,

De griffier,

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-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 (artikel 8a lid 1 onderdeel a participatiewet en artikel 10 lid 1 Participatiewet);
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet).

Het doel van deze verordening is het inzichtelijk maken van de mogelijkheden tot ondersteuning aan personen behorende tot de doelgroep. Met als doel duurzame uitstroom naar (betaalde)arbeid danwel het bieden van passende ondersteuning om de zelfredzaamheid en participatie in de samenleving te vergroten. Uitgangspunt is dat werk boven uitkering gaat.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

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

- die algemene bijstand ontvangen;
- 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 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.

Participatieladder en treden

De Participatieladder is een hulpmiddel waarmee je van iedere burger kunt vaststellen wat diens mate van participatie in de samenleving is. De ladder is onderverdeeld in zes treden, van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning. De ladder is bedoeld om de participatie van de bevolking te bevorderen, ofwel zorgen dat iedereen meedoen naar vermogen.

Huidige treden van de participatieladder (VNG)	Vertaling treden in activiteiten	Vertaling treden naar inzet van instrumenten en/of arbeidstrainingen
Trede 6: Betaald werk	Trede 6: Direct naar werk	- Vacaturecentrum - Deeltijdbaan, niet max. belast - Proefplaatsing - IJmond Werkt! stage
Trede 5: Betaald werk met ondersteuning	Trede 5: Re-integratietrajecten gericht op uitstroom naar werk	- Computertraining - Sterk naar Werk trainingen - Matching doelgroepenregister - Plaatsing garantiebaan
Trede 4: Onbetaald werk	Trede 4: Re-integratietrajecten, ondersteuning werknemersvaardigheden	-Leerwerktraject / training GTL -Empowermenttraining -WEB Nova taalscholing -Externe trajecten, zoals perspectief en REA
Trede 3: Deelname aan georganiseerde activiteiten	Trede 3: Sociale activering als opstap naar werk	-ADTC -Sociale activering als opstap naar werk
Trede 2: Sociale contacten buitenshuis	Trede 2: Sociale activering zonder directe groei naar werk	-Sociale activering gericht op participatie -Tegenprestatie -Zorgtraject (via Brijder, GGZ etc) -Vrijwilligerswerk -Dagbesteding (Wmo) - Participatieplaats
Trede 1: Geïsoleerd	Trede 1: Tijdelijk niet sociaal en economisch actief	Rustraject

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in ieder geval in de verordening bepalen onder welke voorwaarden de verdeling van de voorzieningen over personen worden verdeeld, 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, zoals de zorgtaken, en het feit dat die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort of gebruik maakt van de voorziening beschut werk of een andere structurele functionele beperkingen heeft.

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, eerste lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden. Bij het voorzien in de zorgtaken voor kinderen worden de kinderopvang voor kinderen tot vier jaar, en de naschoolse opvang voor kinderen tot 13 jaar, gezien als een passende voorziening voor de opvang van kinderen. Door gebruik te maken van

kinderopvang of informele opvang hebben ouders de mogelijkheid om met werk te voorzien in hun levensonderhoud dan wel te werken aan de mogelijkheid tot re-integratie.

Evenwichtige aanpak

Het is een volledige verantwoordelijkheid van de gemeenteraad invulling te geven aan het begrip 'evenwichtige aanpak'. Hierbij wordt rekening gehouden met de samenstelling van de gemeentelijke klantengroep en de beschikbare middelen voor re-integratiebeleid. Per trede van de participatieladder kan het college een zogenaamd budgetplafond instellen. Het gaat hier met klem niet om een algemeen plafond. Het ontbreken van financiële middelen/het bereiken van een bepaald aantal personen op zichzelf geen reden kan zijn voor de afwijzing van een re-integratievoorziening. Op het moment dat het budgetplafond bereikt is zal nagegaan worden welke andere alternatieven beschikbaar zijn. Door uit te gaan van plafonds per trede wordt gewaarborgd dat er naar een andere (gelijkwaardige) voorziening kan worden uitgeweken. Op grond van artikel 10d Participatiewet is het overigens niet toegestaan om een plafond te hanteren ten aanzien van de voorziening loonkostensubsidie. Het verstrekken van loonkostensubsidie is een verplichting als aan de voorwaarden wordt voldaan (loonkostensubsidie is geen discretionaire bevoegdheid).

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

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

Nadere regels

De regels, als bedoeld in het eerste lid, kunnen in ieder geval betrekking hebben op de:

- a. weigeringsgronden van een voorziening;
 - b. aanvraag van, en de besluitvorming over een voorziening;
 - c. betaling van subsidies of andere wijzen van tegemoetkoming en het verlenen van voorschotten op deze subsidies;
 - d. wijze van verlening en vaststelling van subsidies;
- overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen en het verlenen van subsidies voor zover daar bij deze verordening niet in is voorzien.

Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een detachingsbaan. Bij deze laatste wijze van beëindigen dienen vanzelfsprekend de toepasselijke bepalingen uit het arbeidsrecht en de eventueel aanwezige rechtspositieregeling in acht te worden genomen.

Het college kan ook regels stellen ten aanzien van het verstrekken van bijvoorbeeld een subsidie. Zoals de indienstnemingssubsidie voor werkgevers

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, 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 4. Voorzieningen

In dit artikel wordt aangegeven welke instrumenten het college onder andere in kan zetten ter bevordering van re-integratie en participatie. In lid 1 staan de wettelijke voorzieningen zoals opgenomen in de Participatiewet.

Regels over beschut werk, scholing en persoonlijke ondersteuning zijn opgenomen in de verordening omdat de wet dit voorschrijft. Daar waar de wet niet voorschrijft dat regels in de verordening opgenomen moeten worden kan het college, op grond van artikel 3 van deze verordening, nadere regels vaststellen over de inzet en kaders van de in dit artikel genoemde voorzieningen.

Artikel 4 onder a: wettelijke voorzieningen

1. Participatieplaats (artikel 5)

Een participatieplaats is bedoeld voor personen op de onderste twee treden van de participatieladder. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet en artikel 8, eerste lid, 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 twee jaar (artikel 10a, 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). Het geven van een premie is redelijk en billijk omdat immers van de uitkeringsgerechtigde een potentieel lange investering wordt gevraagd. De wetgever gebruikt voor allerlei relevante begrippen dezelfde definities als in de Wet werk en bijstand (WWB). Dat voorkomt misverstanden en interpretatieverschillen. Daarom verwijst artikel 5 van deze verordening naar artikel 10a 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, aanhef en onder d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, aanhef en onder j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het bedrag in de ministeriele regeling genoemde vrijlatingsbepaling. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.

2. Participatievoorziening beschut werk (artikel 6)

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

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

In het tweede en derde lid is vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om de dienstbetrekking mogelijk te maken (tweede lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (derde lid). Naast de genoemde voorzieningen wordt er ook gekeken of er bestaande functies opgesplitst kunnen worden in gespecialiseerd en/of ongeschoold werk om banen te creëren middels jobcarving of/en matching.

Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het UWV verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het UWV een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Stap 2: 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 totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen. De beschikking wordt afgegeven door de gemeente.

Stap 3: 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, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van vaststelling dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

3. Loonkostensubsidie (zoals bedoeld in artikel 10d van de wet)

Het college kan 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, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 10c, 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 (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 (zie tevens de toelichting bij artikel 8 vaststelling 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).

De 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 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.²

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, 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.³ In artikel 2, 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.

Vaststelling loonwaarde (artikel 7)

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. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de

² zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60

³ zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62

betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. Voor het bepalen van de loonwaarde wordt binnen de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond, verenigd in het Werkbedrijf, gebruik gemaakt van één methode, namelijk de loonwaardebepaling van het UWV. Met de loonwaardebepaling wordt bepaald hoeveel iemand met een arbeidsbeperking zelf aan minimumloon kan verdienen. Op basis van dit percentage wordt vervolgens de compensatie voor de werkgever berekend.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet. Eenduidige toepassing van de loonwaardebepaling is voor werkgevers en werknemers van groot belang.

4. Begeleiding op de werkplek (zoals bedoeld in artikel 10da van de wet)

Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek. Dit artikel in de wet regelt dat personen die in de doelgroep van loonkostensubsidie vallen aanspraak hebben op begeleiding op de werkplek. Hiermee wordt snelle doorstroming naar werk ondersteund.

5. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en 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. 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 komt.⁴ 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 leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

⁴ Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

Artikel 4 lid b: aanvullende (lokale) voorzieningen

1. Werkstage (artikel 8)

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.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages 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 voor zover hij zich op de trede 3 t/m 6 bevindt. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende zes aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Het eerste lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Om dit te bewerkstelligen is in het tweede lid vastgelegd dat de werkstage zoveel mogelijk plaats vindt bij reguliere werkgevers

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.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

2. Detacheringsbaan (artikel 9)

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 van artikel 9 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.

4. Scholing (artikel 10)

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).

Scholing

De scholing of opleiding moet zijn gericht op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon.

5. Persoonlijke ondersteuning (artikel 11)

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.⁵

6. Sociale activering (artikel 12)

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Het college kan sociale activering alleen verplichten als 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. 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

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

externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.⁶

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering indien dit bijdraagt aan de maatschappelijke participatie (artikel 5, eerste lid).

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.

7. Indienstnemingssubsidie werkgever (artikel 13)

De indienstnemingssubsidie werkgever 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 indienstnemingssubsidie voor de werkgever 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 tijdelijke indienstnemingssubsidie aan de werkgever verstrekken om het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.⁷ In het eerste lid is de doelgroep opgenomen.

Geen verdringing

In het tweede lid is bepaald dat de 'indienstnemingssubsidie werkgever' 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;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 14. Vergoeding

Aan het vinden en verrichten van werk zijn kosten verbonden, zoals bijvoorbeeld reiskosten, werkkleding en verklaringen omtrent het gedrag. Voor mensen met een beperking geldt daarnaast dat er extra kosten verbonden kunnen zijn aan aanpassing van de werkplek of meeneembare voorzieningen zoals een spraakcomputer. Deze kosten worden vergoed als er geen aanspraak gemaakt kan worden op een voorliggende voorziening. Voor het vinden van werk wordt geen vergoeding in de vorm van een uitstroomprijs meer verstrekt. Dit omdat dit geen noodzakelijke kosten zijn.

Artikel 15. Experimenteren nieuwe voorzieningen

Om te kunnen experimenteren binnen de kaders van de Participatiewet kan het college besluiten, met behulp van artikel 15, een pilot te starten en de gemeenteraad hierover actief te informeren. Er kan met behulp van dit artikel bijvoorbeeld een pilot gestart worden met eventueel andere instrumenten gericht op arbeidsinschakeling dan genoemd in deze verordening. Dit artikel is opgenomen om te komen tot innovatieve en effectieve vormen van re-integratie.

Artikel 16. Hardheidsclausule

Spreekt voor zich.

⁶ Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

⁷ Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.

Artikel 17. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 17 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, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 17, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van zes maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de 'Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk' en de 'Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Beverwijk'. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van zes maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van 'Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk' en de 'Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Beverwijk' worden dus in beginsel behouden tot 6 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 20, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na zes maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de 'Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015 gemeente Beverwijk' en de 'Verordening loonkostensubsidie Participatiewet 2015 gemeente Beverwijk'.