

Re-integratieverordening Participatiewet Olst-
Wijhe 2017

Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe 2017

De raad van de gemeente Olst-Wijhe;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van d.d., nr. 2017/;

gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde lid en zevende lid, van de Participatiewet;

besluit:

vast te stellen de

Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe 2017

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;
- doelgroep werk: personen met een kleine of geringe afstand tot de arbeidsmarkt, de arbeidsmarkt kan op eigen kracht worden bereikt;
- doelgroep (Werkend) leren: personen met een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt, beweging is gericht op verbetering van de positie op de arbeidsmarkt en de loonwaarde is 30 tot 70%;
- doelgroep Meedoen: personen die (langdurig) geen uitzicht (meer) hebben op werk;
- doelgroep Beschut werk: objectief niet in staat zelfstandig in een reguliere omgeving te werken;
- wet: Participatiewet

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Budgetplafonds

1. Het college kan een of meer budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het college ingesteld 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.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

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 arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en 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

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt in een plan van aanpak, na overleg met betrokkene, vast welke voorziening wordt aangeboden. Dit plan bevat ten minste een doelstelling, voorwaarden, bijdrage van betrokkene en een tijdsplan. Indien van toepassing, wordt hierin ook een budgetplafond bepaald.
2. Het college kan een voorziening beëindigen als:
 - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
 - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
 - c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, onder 2° van de wet;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
 - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
 - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

Artikel 5. Leer-werktraject

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een leer-werktraject gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep, en
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of
 - c. een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het leer-werktraject heeft als doel de persoon, met behoud van uitkering, werkervaring en vaardigheden op te laten doen in een bepaald vakgebied; alsmede het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Deze voorziening kan worden ingezet als door het college is vastgesteld dat de persoon op korte of (middel)lange termijn een reëel perspectief heeft op regulier werk.
4. Een leer-werktraject kan worden aangeboden voor maximaal zes maanden.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - d. het doel van het leer-werktraject; en
 - e. de werkzaamheden; en
 - f. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
6. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt

Artikel 6. Proefplaatsing

1. Het college kan een persoon een proefplaatsing aanbieden als deze:
 - a. Behoort tot de doelgroep en
 - b. Nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of
 - c. een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid of
 - d. tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
2. Het doel van de proefplaatsing is om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij de kandidaat past.
3. De duur van de proefplaatsing bedraagt maximaal;

- a. 3 maanden voor de persoon als bedoeld in lid 1 sub a en b of c.
- b. 6 maanden voor de persoon als bedoeld in lid 1 sub d.
4. De onbeloonde werkzaamheden op een proefplaatsing als bedoeld in het eerste lid zijn:
 - a. Werkzaamheden, waartoe de persoon, bedoeld in het eerste lid, met zijn krachten en bekwaamheden in staat is;
 - b. Werkzaamheden, waarbij de werkgever, bij wie de proefplaatsing geschiedt een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering ten behoeve van de persoon, bedoeld in het eerste lid heeft afgesloten.
 - c. werkzaamheden, die de jonggehandicapte, bedoeld in het eerste lid, niet reeds eerder onbeloond op een proefplaatsing bij die werkgever of diens rechtsvoorganger heeft verricht; en
 - d. werkzaamheden, waarbij er, naar het oordeel van het college, een reëel uitzicht is op een op de onbeloonde werkzaamheden aansluitende dienstbetrekking van dezelfde of grotere omvang voor ten minste 6 maanden.
5. Indien de werkzaamheden, bedoeld in het eerste lid, wegens ziekte worden onderbroken, wordt deze periode voor de toepassing van dat lid buiten beschouwing gelaten.
6. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkervaringsplaats; en
 - b. de werkzaamheden; en
 - c. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
7. Het college plaatst de persoon niet als hierdoor de concurrentieverhoudingen onverantwoord worden beïnvloed of verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 7. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 8. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. Het gaat de capaciteiten van de te scholen persoon niet te boven, en
 - b. Het vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet (jonger dan 27 jaar).
4. Scholing betreft bij voorkeur een praktijkgerichte opleiding of training.

Artikel 9. Participatieplaats

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.]
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 10. Participatievoorziening Beschut werk

1. Het college biedt 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:
- a. behoort tot de doelgroep; of
 - b. een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt.
2. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid 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 jaar 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.
 3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken, biedt het college de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken, of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
 4. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel 10 van de Verordening Wmo gemeente Ols-Wijhe 2015;
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 7;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 8;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 12;
 - e. participatieplaats als bedoeld in artikel 9
 - f. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
 5. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.

Artikel 11. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

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

Artikel 12. 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 13. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

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

- b. de wijze waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.]

Artikel 14. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
 - a. de werkgever voor ten minste de duur van zes maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
 - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep;
 - c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
 - d. de werkgever geen aanspraak kan maken op de no-riskpolis van het UWV voor de gemeentelijke doelgroep banenafpraak.
 - e. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
 - f. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot maximaal 120 procent van het minimumloon, en
 - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af met een nog nader door het college te bepalen verzekeraar en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
4. Zolang het college nog geen verzekering heeft kunnen afsluiten met een verzekeraar kan een werkgever geen aanspraak maken op de no-riskpolis.
5. Het college verstrekt de no-riskpolis tot en met 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Artikel 15. Indienstnemingsubsidie

1. Het college kan een indienstnemingsubsidie verstrekken aan werkgevers die met een persoon, die behoort tot de doelgroep, een arbeidsovereenkomst sluiten, voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend is.
2. De indienstnemingsubsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaats vindt.

Artikel 16. Premies

1. Het college kan aan uitkeringsgerechtigden een premie toekennen.
2. Het college stelt nadere regels over de doelgroepen en de hoogte van de premie vast.

Artikel 17. Overige vergoedingen

1. Het college kan een vergoeding verstrekken voor kosten die gemaakt zijn in het kader van de arbeidsinschakeling. Het gaat hierbij in ieder geval om:
 - a. Kosten van kinderopvang
 - b. Reiskosten
 - c. Noodzakelijk geachte werkplekaanpassingen.

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 18. Beleidsregels

Het college kan ten behoeve van uitvoering van deze verordening beleidsregels vaststellen waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

Artikel 19. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Olst-Wijhe wordt ingetrokken per de dag na bekendmaking van de Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe 2017.
2. Als iemand gebruik maakt van een voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Olst-Wijhe behoudt die persoon deze voorziening voor de duur dat deze is verstrekt met een maximum van twaalf maanden voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit die verordening.
3. Het college besluit na afloop van de in het tweede lid bedoelde periode, of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Olst-Wijhe blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

Artikel 20. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Olst-Wijhe 2017.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering d.d..

De raad voornoemd.
De griffier

De voorzitter

.....
B.A. (Bart) Duursema

.....
A.G.J. (Ton) Strien

Toelichting

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

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

Beschut werk

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

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:

- 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 nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 3 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 3 van deze verordening.

Artikel 2. Budgetplafonds

Het beleidskader Participatiewet 2015-2018 heeft als uitgangspunt dat de uitgaven niet groter mogen zijn dan de inkomsten; het Participatiebudget.

Het college kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in het beleidsplan gebeuren. Het college moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Het ontbreken van financiële middelen kan echter niet de reden zijn om aanvragen op ondersteuning af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven beschikbaar zijn. Aan de andere kant is het uitdrukkelijk aan het college om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel van arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

Het college biedt voorzieningen en ondersteuning zoals o.a. bedoeld in deze verordening aan personen die behoren tot de doelgroep. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen en biedt maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de betrokkene, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid. De doelgroepen zijn gedefinieerd in artikel 1.

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

Voorzieningen

Voor de voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen 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 3, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Artikel 4. 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 leerwerk-traject of proefplaatsing).

Conform artikel 9 van de Participatiewet zijn betrokkenen onder andere verplicht gebruik te maken van het door het college aangeboden voorzieningen en mee te werken aan onderzoeken naar zijn mogelijkheden tot arbeidsinschakeling en mee te werken aan het opstellen, uitvoeren en evalueren van het plan van aanpak.

Plan van aanpak

Het college stelt een plan van aanpak op. Dit doet het college uitdrukkelijk na overleg met betrokkene. Het plan bevat een overzicht van de belangrijkste stappen die door de betrokkene gezet gaan worden om ervoor te zorgen dat (arbeids-)participatie bereikt wordt. In het plan wordt uiteengezet hoe dit bereikt wordt en welke rol betrokkene daar zelf in speelt. Ook wordt benoemd welke ondersteuning de gemeente daarin biedt.

Beëindigingsgronden

Het derde 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.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 4, derde lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren 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 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.

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

Artikel 5. Leer-werktraject

Een leer-werktraject 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.

Leer-werktraject is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij een werkstage (vergelijkbaar met een leer-werktraject) 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 leer-werktraject in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een vergoeding 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 leer-werktraject

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een leer-werktraject aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een middelgrote afstand tot de arbeidsmarkt heeft. (artikel 5, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen 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.

Doel van het leer-werktraject

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van het leer-werktraject, 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.

Het leer-werktraject heeft een drieledige doelstelling: ten eerste kan een belanghebbende specifieke werkervaring opdoen en vaardigheden in een bepaald vakgebied leren. Ten tweede leert de belanghebbende werken in een arbeidsrelatie. De belanghebbende kan tijdens een leerwerktraject wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. In de derde plaats moet de leerwerkstage de uitstroombmogelijkheden en kansen op een betaalde baan vergroten.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

In het vijfde lid is bepaald dat het leer-werktraject uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

Artikel 6. Proefplaatsing

De proefplaatsing is een vorm van werken met behoud van uitkering, die vooraf kan gaan aan een dienstbetrekking, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. Deze mogelijkheid was bij de toepassing van loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet beperkt tot een periode van drie maanden en vastgelegd in het derde lid van dat artikel. De proefplaatsing

is niet langer meer expliciet in de Participatiewet geregeld, omdat deze door de nieuwe mogelijkheid om loonkostensubsidie tijdelijk forfaitair vast te stellen niet meer nodig is om de reële loonwaarde vast te stellen. Niettemin blijft de mogelijkheid van de proefplaatsing voor gemeenten bestaan. Het college heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen, ook als de proefplaatsing wordt gevolgd door een dienstverband waarvoor een forfaitair vastgestelde loonkostensubsidie wordt toegekend. Proefplaatsing is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past. Deze voorziening moet wel zijn geregeld in de Re-integratieverordening. Een maximale termijn is niet gesteld, maar de termijn mag niet te lang zijn (in het algemeen niet langer dan zes maanden) omdat een rechter bij een te lange periode kan vaststellen dat er de facto al sprake is van een dienstbetrekking. De maximale termijn voor het werken met behoud van uitkering moet dus in de Re-integratieverordening zijn opgenomen. Hierbij kan als overweging dienen om aansluiting te zoeken bij de bepalingen van art 2.24 van de Wajong. De maximale termijn die in het eerste lid van artikel 2.24 van de Wajong wordt genoemd bedraagt 6 maanden. In het derde lid wordt een aantal voorwaarden genoemd. Door daarbij aansluiting te zoeken wordt voorkomen dat werkgevers geconfronteerd worden met verschillende bepalingen afhankelijk van de uitkeringssituatie van de kandidaat. Concurrentie tussen doelgroepen kan hierdoor ontmoedigd worden.

Duur van de proefplaatsing

De termijn voor een proefplaatsing mag niet te lang zijn. Daarom is er voor gekozen in het algemeen een termijn te stellen van maximaal drie maanden. Echter daar waar het gaat om de inzet van loonkostensubsidie bedraagt de maximale termijn zes maanden omdat hierbij in veel gevallen sprake zal zijn van jobcarving, nagaan welke werkzaamheden het best passen bij de kandidaat. Hiervoor is doorgaans meer tijd nodig aan wordt aangesloten bij de maximale termijn die in de Wajong is opgenomen.

Artikel 7. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 8, 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.²

² CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

Het college stimuleert wel alle personen die behoren tot de doelgroep een maatschappelijk nuttige bijdrage (vrijwilligerswerk) te leveren die aansluit bij de ambities, interesses en vaardigheden van betrokkene.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5.

Artikel 8. Scholing

Startkwalificatie

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

Terughoudendheid

Met de inzet van scholing dient terughoudend te worden omgegaan. Wanneer het mogelijk is om eerst te gaan werken en (op termijn) zelf de financiën te verwerven voor de bekostiging van scholing, dan heeft dat de voorkeur. Daarnaast moet de scholing bijdragen aan het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt. Hiervoor kan de zogenoemde kansberoepenlijst van het UWV worden gebruikt. Dit wordt opgenomen in de beleidsregels Re-integratie Olst-Wijhe.

Jongeren

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

Scholing in combinatie met participatieplaats

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

Zie artikel 9 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 9. Participatieplaats

Op grond van artikel 10a lid 1 Participatiewet kan het college maximaal twee jaar de participatieplaats aanbieden. Het aanbieden is dus een discretionaire bevoegdheid van het college. Op grond van artikel 8a lid 2 onderdeel c Participatiewet dienen de regels in de verordening, indien onbeloonde werkzaamheden worden verricht, in ieder geval betrekking te hebben op de hoogte van de premie in relatie tot de armoedeval. De verordeningsplicht heeft enkel betrekking op de hoogte van de premie indien de werkzaamheden worden verricht.

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor

personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet [en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening]). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

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

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. Bij het bepalen van de hoogte van de premie is de gemeenteraad niet verplicht om aan te sluiten bij het in artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet genoemde bedrag³. Alleen de maximale hoogte van de premie is begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Dit blijkt uit de woorden 'ten hoogste'. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.⁴ Er is gekozen voor een premie van telkens [bedrag] per zes maanden.

Artikel 10. Participatievoorziening beschut werk

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).⁵ Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).⁶

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het

³ 4 CRvB 19-04-2016, nr. 14/6365 WWB, ECLI:NL:CRVB:2016:1406

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

⁵ Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 20 – 21

⁶ Kamerstukken II 2016/17, 4 578, nr. 3, blz. 22

moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid).

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 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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen 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.⁷

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.⁸

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.⁹ Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.¹⁰

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.¹¹

Additionele omvang voorziening beschut werk

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.

⁷ Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21.

⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

⁹ Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21

¹⁰ Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 21.

¹¹ Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, blz. 6-7.

Artikel 11. 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.¹² 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.]

Artikel 12. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel 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.¹³

Artikel 13. Ondersteuning bij beheersing Nederlandse taal

Het college kan besluiten om aan een persoon ten aanzien van wie het redelijk vermoeden bestaat dat hij niet of niet in voldoende mate de Nederlandse taal beheerst, noodzakelijk voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid, een voorziening aan te bieden ter ondersteuning van de beheersing van de Nederlandse taal op referentieniveau 1F.

Als een taalvoorziening wordt aangeboden, dan wordt dit vastgelegd in een taalplan. Belanghebbende kan door middel van ondertekening van dit taalplan zich bereid verklaren om te beginnen met het verwerven van vaardigheden in de Nederlandse taal. De ondertekening van het taalplan wordt aangemerkt als bereidverklaring als bedoeld in artikel 18b lid 6 Participatiewet. In het taalplan wordt in ieder geval vastgelegd in welke vorm de ondersteuning wordt aangeboden en de manier waarop de voortgang van de beheersing van de Nederlandse taal wordt beoordeeld.

¹² Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

¹³ Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

De Wet Taaleis legt gemeenten geen verplichting op tot financiële ondersteuning van belanghebbende bij het verbeteren van diens taalvaardigheid.¹⁴ Dat laat onverlet dat het college een belanghebbende wel kan ondersteunen bij het leren van de Nederlandse taal.

Artikel 14. No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-risk polis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b Participatiewet).

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt in aanmerking komt voor compensatie van de loonkosten.

Voorwaarden en hoogte

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal 6 maanden duren.

Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

In het eerste lid sub d is als voorliggende voorziening opgenomen de no-riskpolis van het UWV voor de gemeentelijke doelgroep banenafpraak. Op 11 november 2014 is in het bestuurlijk overleg met de sociale partners afgesproken om de instrumenten voor de doelgroep van de banenafpraak te harmoniseren. Hieronder valt een uniforme no-riskpolis via het UWV.

Het college kan de kosten van de no-riskpolis vergoeden voor werkgevers. Niet elke verzekering komt voor vergoeding in aanmerking. Hiervoor zijn regels gesteld in het tweede lid. Voor vergoeding komt uitsluitend een no-riskpolis in aanmerking die ten hoogste vergoedt:

- het loon van de werknemer tot 120 % van het minimumloon;
- 15 % boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Gemeente sluit verzekering af

De gemeente zal ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is begunstigde (derde lid). Het college vergoedt uitsluitend de kosten van de no-riskpolis.

Duur vergoeding no-riskpolis

Het college vergoedt de no-riskpolis tot en met 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever (derde lid).

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk.

De no-riskpolis kan maximaal voor de duur van twee jaar worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

¹⁴ Kamerstukken I 2014-2015, 33 975, B, blz. 11

Op het moment van opstellen van deze verordening wordt onderzocht of en zo ja, op welke wijze verzekeraars een verzekeringsoplossing zou kunnen bieden voor de doelgroep Participatiewet die wel een arbeidsbeperking / lange afstand tot de arbeidsmarkt heeft, maar niet is opgenomen in het doelgroepenregister. En daarmee onder de uniforme no-riskpolis van het UWV vallen. Zolang het college nog geen verzekering heeft kunnen afsluiten met een verzekeraar kan een werkgever geen aanspraak maken op de no-riskpolis.

Artikel 15. Indienstnemingssubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Compensatie

Het doel van de indienstnemingssubsidie 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 indienstnemingssubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.¹⁵ In het eerste lid is de doelgroep opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep en de hoogte van de indienstnemingssubsidie is opgenomen in de beleidsregels.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5.

De in artikel 13 van deze verordening geregelde indienstnemingssubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 13 opgenomen indienstnemingssubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Artikel 16. Premies

De inzet van stimuleringspremies is een instrument om langdurig uitkeringsgerechtigden te stimuleren. Onder de 'oude' Wet werk en bijstand werd overigens ook gebruik gemaakt van dergelijke premies. Om een actief beleid te kunnen voeren en adequaat in te kunnen spelen op veranderende omstandigheden en normen en conform het systeem van deze verordening wordt het beleid verder uitgewerkt door het college.

Artikel 17. Overige vergoedingen

Met deze voorziening beoogt het college de mogelijkheid te geven om concrete feitelijke kosten die ten laste van de persoon uit de doelgroep komen en die een belemmering vormen voor het deelnemen aan een werkervaringsplaats, proefplaatsing of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden.

Artikel 18. Beleidsregels

In deze verordening zijn de belangrijkste voorwaarden voor re-integratievoorzieningen opgenomen. Nadere uitvoering wordt verder uitgewerkt in de beleidsregels Re-integratie Olst-Wijhe.

¹⁵ Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125

Artikel 19. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 19 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 4, derde lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 19, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Olst-Wijhe. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Olst-Wijhe worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 19, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

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

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Olst-Wijhe van toepassing (artikel 19, vierde lid, van deze verordening).]