gemeente Dinkelland

Raadsvoorstel

Zaaknummer: 503
Datum vergadering: 19 december 2017
Datum voorstel: 28 november 2017
Nummer: 14A
Onderwerp: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017

Voorgesteld raadsbesluit
Wij stellen uw raad voor tot het vaststellen van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017

Samenvatting van het voorstel
Deze verordening geeft uitvoering aan de nieuwe artikelen 6, 8a en 10b van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepalingen dient de raad bij verordening regels vast te stellen met betrekking tot re-integratie van werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Deze regels worden vastgesteld voor de doelgroep en voor de werkgevers.

Aanleiding voor dit voorstel
Met betrekking tot de volgende voorzieningen is de raad verplicht om regels op te nemen in deze verordening:

1. persoonlijke ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a en artikel 10, eerste lid, van de wet).
2. scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de wet (artikelen 8a, lid 1, sub c, en lid 2, sub c, van de wet);
3. de premie, bedoeld in artikel 10a, lid 6, van de wet (artikelen 8a, lid 1, sub d, en lid 2, sub c, van de wet);
4. participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de wet (artikelen 8a, lid 1, sub e, en 10b, lid 4, van de wet);
5. loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, lid 2 van de wet;
6. no riskpolis (artikel 8a, lid 2, onderdeel b, van de wet).

Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt in deze verordening aan het college de opdracht én bevoegdheid gegeven om de kaders nader uit te werken. Artikel 10 van de wet 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. In deze verordening zijn de voorzieningen vastgelegd die het college in ieder geval kan aanbieden.

Beoogd resultaat van te nemen voorstel
Beoogd resultaat van het te nemen besluit

Deze verordening beoogt de verstrekking van voorzieningen aan haar inwoners, werkgevers en andere relevante organisaties te regelen. Dit roept de vraag op wat een voorziening is. Bij een voorziening gaat het in de eerste plaats om de verstrekking van de gemeente aan een inwoner.

De gemeente streeft naar verbetering van de situatie voor een bewoner. Sommige verstrekkingen hebben een indirect karakter bijvoorbeeld een proefplaatsing bij een werkgever en de no-riskpolis.

Bij het beleid wordt onderscheid gemaakt tussen voorzieningen gericht op directe instroom in regulier werk (hoofdstuk 4) en andere voorzieningen die niet direct gericht zijn op regulier werk (hoofdstuk 5). Dit onderscheid wordt onder meer gebaseerd op de afstand van de persoon tot de arbeidsmarkt, waarbij wij

onderscheiden:

- Korte afstand tot arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

- Grote afstand tot 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.

Argumentatie
Concreet gaat het om de volgende zaken:

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017

1. Loonkostensubsidie, kan onder voorwaarden nu ook bij mensen toegepast worden die al aan het werk zijn en kan bij het starten van de subsidie nu ook voor een halfjaar forfaitair, dus zonder dat de loonwaarde al precies is vastgesteld, worden toegepast. De re-integratieverordening houdt hier nog geen rekening mee.
2. Nieuw Beschut moet vanaf het jaar 2017 verplicht worden ingezet. Het Rijk komt jaarlijks per gemeente met een verplicht aantal in te zetten plaatsen. Beschut werk is ook een verplicht onderwerp in een re-integratieverordening geworden. In de Dinkellandse re-integratie verordening wordt beschut werk nu nog benaderd als een niet-verplicht instrument dat mogelijk kan worden ingezet.

Externe communicatie
De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017 is besproken met het WMO LAB en de Klientenraad Almelo.

Financiele paragraaf
De verwachting is dat de kosten kunnen worden voldaan uit de bestaande budgetten. Indien blijkt dat dit niet mogelijk is wordt u hierover geïnformeerd via de P&C cyclus.

Uitvoering
N.v.t.

Evaluatie
De uitvoering van de regelgeving zal regelmatig worden besproken.

Harmonisatie Dinkelland-Tubbergen
Voor zover mogelijk is genoemde verordening geharmoniseerd met de verordening van de gemeente Tubbergen.

Burgemeester en wethouders van Dinkelland,

de secretaris	de burgemeester
E.M. Grobben	I.A. Bakker

gemeente Dinkelland

Raadsbesluit

Datum: 19 december 2017
Nummer: 14B
Onderwerp: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017

De raad van de gemeente Dinkelland,

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 28 november 2017, nr 503

De raad van de gemeente Dinkelland,

gelezen het voorstel van het college van burgemeester en wethouders van 28 november 2017, nr. 503;

gelet op het advies van de commissie van 12 december 2017;

gelet op het bepaalde in de artikelen: 6, tweede lid, 7, eerste lid, aanhef en onder a, 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, 10a, zesde lid en 10b, vijfde en zevende lid van de Participatiewet, artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers en artikel 35 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

besluit:

vast te stellen de navolgende

Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. Alle begrippen die in deze verordening worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

2. In deze verordening wordt verstaan onder:

a. de wet: de Participatiewet;

b. het college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Dinkelland;

c. de raad: de gemeenteraad van de gemeente Dinkelland;

d. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet.

e. Kliëntenraad Almelo: het op grond van artikel 47 van de wet en de daaruit voortvloeiende verordening cliëntenparticipatie ingestelde overlegorgaan met personen uit de doelgroep of hun vertegenwoordigers.

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.

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. Het vastgestelde re-integratietraject wordt in ieder geval voor jongeren tot 27 jaar vastgelegd in een plan van aanpak conform artikel 44a van de wet.

3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:

a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en

b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

4. Het college biedt periodiek aan de raad een voortgangsrapportage aan met betrekking tot de resultaten van het re-integratiebeleid. Deze rapportage wordt ook aangeboden aan de Kliëntenraad Almelo.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.

2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

3. Het college kan lopende het jaar besluiten middelen tussen de verschillende budgetten over te hevelen.

Hoofdstuk 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan bij uitvoeringsbesluit, ter uitvoering van deze verordening nadere regels vaststellen voor uitwerking van het arbeidsmarktinstrumentarium. Deze kunnen onder meer betrekking hebben op:

a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;

b. de aanvraag van en de besluitvorming over voorzieningen, subsidies en premies;

c. nadere criteria voor het vaststellen van de doelgroep loonkostensubsidie en de doelgroep beschut werken;

d. de noodzakelijkheid van scholing, de duur daarvan en de maximaal te vergoeden kosten;

e. het opleggen van een eigen bijdrage voor mensen zonder een gemeentelijke uitkering (niet-uitkeringsgerechtigden en personen met een uitkering volgens de Algemene nabestaandenwet);

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 in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het een persoon betreft als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;

d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een bij de persoon passende re-integratie;

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.

Hoofdstuk 4. Voorzieningen gericht op uitstroom naar regulier werk

Artikel 5. Proefplaats

1. Het college kan een persoon, die behoort tot de doelgroep een proefplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.

2. Het doel van een proefplaats is het beoordelen of een persoon voldoende competenties heeft voor een beoogde arbeidsplaats.

3. De duur van de proefplaatsing is maximaal 3 maanden.

4. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de beoogde werkgever en de persoon die op de proefplaats wordt geplaatst. In de overeenkomst worden de invulling van de proefplaats en de wijze van begeleiding vastgelegd.

5. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 6. Werkstage

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

a. behoort tot de doelgroep, en

b. nog niet of nauwelijks actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.

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

3. De duur van de werkstage is maximaal drie maanden en kan éénmalig met maximaal drie maanden bij dezelfde werkgever worden verlengd.

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

5. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de werkstage aanbiedt en de persoon die de werkstage gaat verrichten. In de overeenkomst worden het doel van de werkstage en de wijze van begeleiding vastgelegd.

6. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

Artikel 7. Loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.

2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:

a. een persoon behoort tot de doelgroep conform artikel 7, lid 1, sub a of de doelgroep zoals beschreven in artikel 10d, lid 2 van de wet;

b. een persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid het minimum uurloon te verdienen, en

c. een persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

3. Het college kan bij de vaststelling of een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort zich laten adviseren door een externe deskundige. Deze adviseur neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

4. Het college verstrekt de subsidie alleen als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

5. Het college stelt de loonwaarde van een persoon vast aan de hand van het Besluit loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 6 oktober 2014 en de daarop gebaseerde Regeling Loonkostensubsidie Participatiewet d.d. 10 oktober 2014.

6. Een deskundige adviseert het college op basis van een gevalideerde methode over de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De deskundige neemt daarbij de in het vijfde lid bedoelde voorschriften in acht.

7. Het college kan in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde van een persoon gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, lid 1, sub b van de wet en artikel 10d, lid 5 van de wet) en in deze periode een forfaitaire loonkostensubsidie verstrekken.

Artikel 8. No-riskpolis (compensatievoorziening voor ziekteverzuimrisico).

1. Het college attendeert werkgevers bij de plaatsing van personen met een arbeidsbeperking, die zijn opgenomen in het doelgroepenregister banenafspraak of een indicatie beschut werk hebben op de mogelijkheden om in geval van ziekte van de werknemer gebruik te maken van de no-riskpolis van het UWV.

Artikel 9. 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 (job coaching) als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

Artikel 10. Verwervingskosten

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een bijdrage verstrekken in de aantoonbare en reële directe en voorwaardenscheppende kosten die gemaakt moeten worden in het kader van het re-integratietraject.

Artikel 11. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep scholing aanbieden.

2. Scholing voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:

a. de persoon moet de mogelijkheden en capaciteiten hebben om de scholing binnen de gestelde termijn met goed gevolg af te kunnen ronden, en

b. de scholing vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.

3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, lid 3, sub a, van de wet.

Artikel 12. 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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Hoofdstuk 5. Voorzieningen niet gericht op regulier werk

Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

1. Het college biedt ambtshalve of op verzoek de participatievoorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat hij/zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft, en deze persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in art. 7 lid 1 sub a of artikel 10-b sub 1 van de wet;

2. Het college gaat voor de realisatie en invulling van beschut werk uit van de door de rijksoverheid vastgestelde minimum taakstelling, tenzij de raad een besluit neemt tot beschikbaarstelling van (en hoeveel) additionele plekken voor beschut werk. In verband hiermee informeert het college de raad over de stand van zaken met betrekking tot beschut werk in het jaarlijkse uitvoeringsprogramma re-integratie als bedoeld in artikel 4 lid 1.

3. Het college draagt zorg voor het beheer van de wachtlijst van de door het UWV geïndiceerde ingezetenen die geen beschutte dienstbetrekking hebben en beschikbaar zijn om een dergelijke dienstbetrekking te aanvaarden.

4. Het college kan uit de personen uit de doelgroep een voorselectie maken en wint bij het UWV advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;

5. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende ondersteunende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden::

a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving,

b. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

6. Voor zover nodig worden de volgende voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt:

a. deelname aan vrijwilligerswerk,

b. (arbeidsmatige) dagbesteding in de zin van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning,

c. scholing als bedoeld in artikel 12,

d. sociale activering als bedoeld in artikel 16, of

e. andere voorzieningen die bijdragen aan het participeren in de samenleving.

Artikel 14. 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 voor zover dit gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt passend is.

2. De duur van de participatieplaats is maximaal twee jaar, met de mogelijkheid van verlenging van twee maal één jaar.

3. Er wordt een schriftelijke overeenkomst opgesteld met de werkgever die de participatieplaats aanbiedt en de persoon die de onbeloonde additionele werkzaamheden gaat verrichten. In de overeenkomst worden de uit te voeren werkzaamheden en de wijze van begeleiding vastgelegd.

4. Het college vergewist zich ervan voor de plaatsing dat de aansprakelijkheids- en ongevallen risico's ten behoeve van de persoon zijn afgedekt.

5. De premie, als bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100,- per 6 maanden bij meer dan 18 uur inzet per week. De premie wordt alleen uitgekeerd indien naar het oordeel van het college voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 15. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.

2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 16. Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening. Wanneer hiervan gebruik wordt gemaakt, wordt de raad hierover geïnformeerd.

2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste vier jaar.

3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van deze verordening kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

Hoofdstuk 6. Slotbepalingen

Artikel 17. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de belanghebbende afwijken van de bepalingen

in deze verordening, indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard

leidt.

Artikel 18. Beslissing college in gevallen waarin de verordening niet voorziet

In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffende, waarin deze verordening niet voorziet,

beslist het college.

Artikel 19. Inwerkingtreding en overgangsrecht

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot en met 1 juli 2017

2. De Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2015 wordt ingetrokken met ingang van 1 juli 2017.

3. Het college kan voor personen die beschikken over een geldige SW-indicatie, en die per 31 december 2014 waren aangesteld op basis van een sociale werkvoorziening (SW)-dienstbetrekking of begeleid werken, zoals bedoeld in de Wsw, een loonkostensubsidie verstrekken aan de werkgever ten behoeve van een arbeidsplaats, met een minimale duur van 6 maanden.

4. De loonkostensubsidie per SW-geïndiceerde zoals bedoeld in het derde lid wordt gebaseerd op de ontbrekende loonwaarde en de begeleidingskosten van de medewerker. Voor de loonwaarde-meting hiervan wordt aangesloten bij de in artikel 7 bedoelde methodiek.

Artikel 20. Citeertitel

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2017.

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van 19 december 2017,

De gemeenteraad van Dinkelland,

de raadsgriffier

mr. O.J.R.J. Huitema MPM

de voorzitter

I.A. Bakker

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.

Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

· doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid;

· loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon 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;

· dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

Doelgroep

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

a. die algemene bijstand ontvangen;

b. 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 wet is verleend;

c. personen als bedoeld in artikel 10, lid 2, van de wet;

d. personen met een nabestaanden- of wezen uitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);

e. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);

f. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);

g. personen zonder uitkering (niet uitkeringsgerechtigden, hierna: Nuggers) en die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de wet moet de raad in de verordening ingaan op 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 raad 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.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt periodiek een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid aan de raad. De invulling hiervan wordt afgestemd op de binnen de gemeente geldende beleids- en verantwoordingscyclus. Dit verslag wordt ook worden aangeboden aan de adviesraad sociaal domein, zodat zij daar desgewenst een standpunt over kunnen innemen. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

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

De aan het college gegeven mogelijkheid om een subsidie- of budgetplafond vast te stellen, is ingesteld om ongewenste overschrijding van de beschikbare middelen te voorkomen. Dat is nodig omdat vooraf niet exact bepaald kan worden hoe groot de instroom in de uitkering zal zijn, hoe effectief het re-integratiebeleid zal zijn, en wat de uitgaven zullen zijn die daar het gevolg van zijn.

Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen. De subsidie- en budgetplafonds moeten door het college per voorziening worden vastgesteld. Een door het college ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op de desbetreffende voorziening.

Indien er geen budget- of subsidieplafond kan worden vastgesteld, kan het college besluiten een plafond in te stellen aan het aantal personen dat gebruik kan maken van de subsidie.

Wanneer wordt voorzien dat een subsidieplafond van een voorziening wordt overschreden kan het college lopende het jaar besluiten middelen tussen de verschillende budgetten over te hevelen.

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 gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Deelname aan re-integratie is niet vrijblijvend. De belanghebbende die deelneemt aan een voorziening is gehouden te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de wet, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening, hier niet aan voldoet, kan het college een maatregel opleggen conform hetgeen hierover is bepaald in de Verordening maatregelen en boeten Participatiewet/Bbz, IOAW en IOAZ.

Voor personen zonder uitkering (Nuggers of anw-ers) die gebruik maken van een voorziening, en niet voldoet aan de vastgestelde verplichtingen, kan het college de kosten van de voorziening dan wel de subsidie geheel of gedeeltelijk terugvorderen. De Participatiewet voorziet echter niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt.[1] Terugvordering van een uitkeringsgerechtigde en van een niet-uitkeringsgerechtigde dient daarom te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Beëindigingsgronden

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

Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a onder 2, van de wet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, lid 5, sub b en c, 35, lid 4, sub b en c en 36, lid 3, sub b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon is verdiend en aan die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

Artikel 5. Proefplaats

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een proefplaats aanbieden voor zover dit passend is gezien zijn afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van de proefplaats is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een dermate afstand tot de arbeidsmarkt dat de normale proefperiode, waarbij de kandidaat direct in dienst komt van de werkgever niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. In de term proefplaats zit besloten, dat de werkgever wel voldoende vertrouwen dient te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.

Tijdens de proefplaatsing is de beoogd kandidaat maximaal 3 maanden met behoud van uitkering aan het

werk bij een werkgever. De werkgever heeft de intentie, bij gebleken geschiktheid, de kandidaat een arbeidsovereenkomst te geven voor de duur van minimaal een half jaar.

Het college legt in een schriftelijke overeenkomst de voorwaarden van de proefplaatsing vast. Deze

overeenkomst wordt door de beoogd kandidaat en werkgever ondertekend.

Artikel 6. Werkstage

Een werkstage is net als sommige andere voorzieningen in het kader van de Participatiewet geen arbeidsovereenkomst (participatieplaats, proefplaats). 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 uitbreiding 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 sprake is van het vergoeden van feitelijk gemaakte kosten.

Doelgroep werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden binnen de voorwaarden van deze verordening.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. De werkstage kan twee doelen hebben. In 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. In 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.

Duur

De duur van de werkstage is 3 maanden en kan indien dit ten goede komt aan de ontwikkeling van de kandidaat met maximaal 3 maanden worden verlengd.

Schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkstage 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.

-

- Artikel 7. Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, lid 1, sub e van de wet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe 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]

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de wet).

Personen zoals bedoeld in artikel 7, lid 1, sub a van de wet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid, dan wel daaraan gerelateerd met deeltijdarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, lid 1, sub e van de wet).

Dit geldt ook voor personen zoals bedoeld in artikel 10d, lid 2 van de wet waarbij een werkgever reeds een dienstbetrekking is aangegaan met een persoon die met voltijdse arbeid niet in staat blijkt tot het verdienen van het wettelijk minimumloon doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die in de periode van zes maanden voorafgaande aan de dienstbetrekking deelnam aan:

1. het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs,
2. het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
3. de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs..

Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen. In dat geval stelt het college de loonwaarde van die persoon vast en verleent het college de loonkostensubsidie, met in achtneming van het vierde lid, aan de werkgever.

In artikel 10c van de wet 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 het tweede lid is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, lid 1, sub e van de wet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Indien nodig laat het college zich bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie adviseren door een derde. Deze derde neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

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 l0d lid 1 van de wet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon (die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie) verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, lid 1 sub g van de wet).

In artikel 7 wordt verwezen naar de door het rijk vastgestelde regels over de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van personen te bepalen. Het college moet daarbij gebruik maken van een landelijk gevalideerde methodiek. Over de te kiezen methode moet overeenstemming bestaan binnen de arbeidsmarktregio. Hiervoor zijn regionale afspraken gemaakt binnen de arbeidsmarktregio Twente c.q. het regionaal werkbedrijf.

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

Het college kan ook in overleg met de werkgever vaststellen dat de vaststelling van de loonwaarde gedurende maximaal de eerste zes maanden van de dienstbetrekking achterwege kan blijven (artikel 10d, lid 1, sub b, van de wet en artikel 10d, lid 5, van de wet). In deze periode wordt een forfaitaire loonkostensubsidie verstrekt ter hoogte van 50 procent van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Het college stelt de loonwaarde vast over het tijdvak na de periode waarin forfaitaire loonkostensubsidie wordt verleend.

Artikel 8. No-riskpolis (Compensatie voor ziekteverzuimrisico)

Ter bevordering van de arbeidsdeelname van arbeidsbeperkten in de Participatiewet, zijn de voorwaarden voor de no-riskpolis aangepast. De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, lid 2, sub b van de wet).

Met ingang van 1 januari 2016 is wettelijk geregeld dat UWV de no-risk polis ook uitvoert voor de doelgroep banenafspraak en mensen met de voorziening beschut werk. De no-risk polis is met de wet van 17 november 2016 structureel beschikbaar ook voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafspraak en de mensen met de voorziening beschut werk. Daardoor zijn werkgevers die iemand met een arbeidsbeperking aannemen er van verzekerd dat zij er financieel niet voor opdraaien als deze werknemer ziek wordt.

Mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het wettelijk minimumloon, worden – nadat het college het UWV hierover heeft geïnformeerd - zonder beoordeling door UWV in het doelgroepenregister opgenomen. Dit wordt 'de Praktijkroute' genoemd. Door deze wijziging kan een werkgever voor een grotere groep als voorheen bij ziekte gebruik maken van de no-riskpolis.

De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen bij het in dienst nemen van mensen met arbeidsbeperkingen. Het is een verzekering waarbij de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. De no-riskpolis zorgt er dus voor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt.

Artikel 9. Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. Gedacht moet worden aan

een voorziening zoals een job-coach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet 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. De mogelijkheid bestaat dat de persoonlijke ondersteuning wordt verzorgd of georganiseerd door de werkgever, waarvoor een vergoeding overeengekomen kan worden.

Artikel 10. Verwervingskosten

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 re-integratietraject of het uitstromen naar betaalde arbeid te vergoeden. Het kan hierbij o.a. gaan om:

a. verhuiskosten;

b. vervoerskosten;

c. kosten voor kinderopvang;

d. kosten van werkaanvaarding.

Hierop kan geen aanspraak worden gemaakt indien een beroep gedaan kan worden op een voorliggende voorziening die gezien haar aard en doel wordt geacht voor belanghebbende toereikend en passend te zijn.

Artikel 11. Scholing

Gelet op artikel 2 van de verordening heeft het college de opdracht om binnen de kaders van dit beleid de doelgroep voor scholing en de voorwaarden nader uit te werken.

Startkwalificatie

Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder startkwalificatie. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO diploma of een diploma van het middelbaar

beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Het college kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximaal te vergoeden kosten. Daarbij kan ook bezien worden of scholing alleen als kortdurend en gericht op de werkervaringsplek of proefplaats wordt ingezet, of ook los daarvan.

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

Artikel 12. 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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of

b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerktrajecten. 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 wet. Dit artikel zorgt voor een extra mogelijkheid voor het college

om een specifieke voorziening aan te bieden aan deze specifieke doelgroep.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 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 18 tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

In artikel 10f van de wet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning

kan bieden aan personen jonger dan 18 jaar en aan personen van 18 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 wet, in afwijking van artikel 7, lid 3, sub a, van de wet.

Artikel 13. Participatievoorziening beschut werk

Doelstelling.

Op grond van artikel 8a, lid 1, sub e van de wet en artikel 10b, lid 5 en lid 7 van de wet is de gemeenteraad verplicht om in een verordening regels op te nemen over de voorziening beschut werk. Omdat beschut werk

één van de voorzieningen is op grond van de wet, maakt dit artikel deel uit van de brede re-integratieverordening Participatiewet.

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk 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, lid 1, sub a van de wet of een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt.

Doelgroep.

Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, lid 1 van de wet). Daarbij gaat het om personen die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassing van de werkplek nodig hebben, dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze personen in dienst neemt (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 107, p. 66).

Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, lid 6 van de wet). De voorziening beschut werk kan samen met de voorziening loonkostensubsidie worden ingezet (artikel 10b, lid 9 van de wet).

Aantal plekken beschut werk.

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, lid 6 van de wet) (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 22). Bij ministeriële regeling kan jaarlijks per gemeente het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk worden bepaald (artikel 10b, lid 4 van de wet).

Daarnaast kan de gemeenteraad een hoger aantal door het college te realiseren dienstbetrekkingen vaststellen (artikel 10b, lid 5 van de wet), waarvan de kosten dan ten laste van de gemeente komen. In lid 2 van dit artikel wordt aangegeven dat het college uitgaat van de minimum-taakstelling van de rijksoverheid, tenzij de raad een besluit neemt tot beschikbaarstelling van (en hoeveel) additionele plekken voor beschut werk. In dat verband informeert het college de raad over de stand van zaken met betrekking tot de realisatie van beschut werk via het jaarlijkse uitvoeringsprogramma re-integratie. In lid 3 van dit artikel wordt geregeld dat het college een wachtlijst bijhoudt indien er meer geïndiceerde personen zijn dan beschikbare beschutte werkplekken. In het verlengde daarvan wordt ook aan het college overgelaten om – binnen de wettelijke kaders - de volgorde te regelen waarin de geïndiceerde personen voor plaatsing op een beschutte werkplek in aanmerking komen.

Als de behoefte aan beschut werkplekken lager is en er daardoor minder beschut werkplekken worden gerealiseerd, heeft dit geen gevolgen voor de integratie-uitkering sociaal domein die gemeenten hebben ontvangen. Uitgangspunt is dat de behoefte blijkt uit het aantal door het UWV afgegeven positieve adviezen beschut werk. Het college moet personen voor wie een positief advies beschut werk is afgegeven een beschut werkplek aanbieden zolang het voor de gemeente in een jaar geraamde aantal beschut werkplekken nog niet is gehaald (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3. p. 9).

Andersom kan zich de situatie voordoen dat een persoon een positief advies beschut werk heeft gekregen en het minimumaantal beschut werkplekken in dat jaar is gerealiseerd. Voor de gemeente vervalt in dat jaar dan de verplichting om deze persoon op een beschut werkplek te plaatsen. In lid 3 wordt geregeld dat deze persoon dan op een door het college bij te houden wachtlijst wordt geplaatst. Volgens de wetgever ligt het in de rede, dat deze persoon in het volgende kalenderjaar bij voorrang in aanmerking komt voor de nieuw te realiseren plaatsen. Een wettelijke verplichting daartoe is er echter niet, en op landelijk niveau wordt hierover nog overleg gevoerd. Om die reden wordt voorgesteld dit te betrekken bij de door het college vast te stellen

nadere beleidsregels voor het beheer van de wachtlijst, zoals hiervoor is omschreven.

Ambtshalve of op verzoek aanbieden voorziening beschut werk

Het college kan ambtshalve of op verzoek van een belanghebbende een voorziening beschut werk aanbieden (artikel 10b, lid 1 van de wet).

Bij de ambtshalve aanbieding selecteert het college personen die mogelijk tot de doelgroep beschut werk behoren. In lid 5 wordt geregeld dat het college hiervoor uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert. Ten aanzien van de wijze waarop en in welke situaties het college deze voorselectie maakt, kan het college nader beleid ontwikkelen op grond van artikel 4, lid 2 van deze verordening. De personen worden vervolgens door het college voorgedragen aan het UWV met het verzoek om een advies beschut werk uit te brengen.

Ook kan een belanghebbende zelf een verzoek doen om in aanmerking te komen voor een beschut werkplek (artikel 10b, lid 1 van de wet). Hiertoe kan belanghebbende zich ook zelf, al dan niet met ondersteuning, bij het UWV melden. Het verzoek moet door belanghebbende zelf worden gedaan en niet door een ander, zoals bijvoorbeeld de werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert het UWV het college van de gemeente waar belanghebbende staat ingeschreven (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 21). Als een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvraagt, dan informeert het UWV het betreffende college over dit verzoek en het feit dat er een advies beschut werk zal volgen (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 5). De persoon zelf ontvangt een mededeling en een schets van de inhoud zodra het UWV advies heeft uitgebracht. Het besluit of de persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, ontvangt de persoon van het college (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3. p. 20).

Advies beschut werk door UWV

Zowel bij het ambtshalve aanbieden van de voorziening beschut werk, als bij het op verzoek aanbieden van de voorziening beschut werk, adviseert het UWV of belanghebbende behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, lid 2 en lid 3 van de wet). Op basis van het advies van het UWV beslist het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Dit is een besluit in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

De gemeente moet beoordelen of het advies van het UWV op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen. Als het advies op een zorgvuldige manier tot stand is gekomen, is er voor het college geen reden aanwezig om het advies niet (integraal) over te nemen. Is het advies van het UWV onzorgvuldig tot stand gekomen, dan hoeft de gemeente het advies niet (integraal) over te nemen. Hieruit volgt dat het college niet bevoegd is om het advies van het UWV inhoudelijk te beoordelen (zie TK 2013-2014, 33 161, nr. 113, p. 3 en TK 2016-2017, 34 578, nr. 3. p. 9).

Beoordeling door UWV

De beoordeling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het UWV op basis van de voorwaarden die gesteld zijn in het Besluit advisering beschut werk. Het UWV brengt binnen 8 weken advies uit nadat van het college of de belanghebbende een verzoek is ontvangen (artikel 2 lid 1 Besluit advisering beschut werk).

Het UWV verricht onderzoek naar de vraag of de persoon met arbeidsvermogen bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op (artikel 3 lid 1 Besluit advisering beschut werk):

a) een of meer technische of organisatorische aanpassing die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;

b) permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kan worden aangeboden.

Alleen als minimaal een van de vragen genoemd onder a. of b. bevestigend wordt beantwoord tijdens het onderzoek, adviseert het UWV aan het college om vast te stellen dat de persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 3 lid 2 Besluit advisering beschut werk).

Dienstbetrekking

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, lid 1 van de wet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, lid 1, sub f van de wet).

Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dan kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij 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 (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 21). Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

Voorzieningen.

In het zesde lid zijn de aanvullende voorzieningen vastgelegd die voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken. Tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt, kan belanghebbende in aanmerking komen voor voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling (artikel 10b, lid 7 van de wet). De invulling hiervan is afhankelijk van het gemeentelijk beleid. Dit is geregeld in lid 7 van dit artikel. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt, zal gezien het maatwerk-karakter van dat geval afhangen.

Rechtsbescherming

Zowel het besluit door het college of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort als het besluit om een beschut werkplek toe te kennen, zijn besluiten in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep open staat (zie TK 2016-2017, 34 578, nr. 3, p. 8).

Artikel 14. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen van 27 jaar en ouder. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk. Het eerste lid bepaalt dat het gezien de afstand tot de arbeidsmarkt passend moet zijn om de participatieplaats aan te bieden. Gelet op het tweede artikel in deze verordening heeft het college de opdracht om de doelgroep voor de participatieplaats binnen deze bepaling nader in te vullen.

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.

Duur

De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, lid 8, van de wet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voorgezet. 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, lid 9, van de wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, lid 10, van de wet).

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, lid 6, van de wet). 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, lid 1, sub d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, lid 2, sub j van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per zes maanden bij minimaal een inzet van 18 uur per week.

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, lid 5 van de wet.

Artikel 15. 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, lid 1, sub c van de wet). 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. 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.

Voor de verplichting op grond van artikel 9, lid 1, sub b van de wet is vereist dat sociale activering wordt ingezet omdat arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is. Is het duidelijk dat deze mogelijkheid er (ook niet in de toekomst) niet is, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening.

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de opdracht om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Hierbij moet het college de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Het gaat hierbij om individueel maatwerk.

Artikel 16. Innovatie

Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van

een experiment is ten hoogste vier jaar. Na afloop van de vier jaar moet het college besluiten of zij het

experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin

voorziet dit artikel.

Artikel 17. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 18. Beslissing college in gevallen waarin de verordening niet voorziet

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 19. Inwerkingtreding en overgangsrecht

In dit artikel is het overgangsrecht neergelegd. Deze verordening is ten opzichte van de re-integratie verordening Participatiewet gemeente Dinkelland 2015 inhoudelijk alleen gewijzigd met betrekking tot de bepalingen over loonkostensubsidie (artikel 7) en de compleet herziene tekst voor de Participatievoorziening beschut werk (artikel 14). Daarnaast is de tekst van artikel 9 (No Risk polis) geactualiseerd. Alle toegekende voorzieningen op grond van de oude re-integratieverordening, voldoen ook aan deze verordening.

Ook de uitvoering van begeleid werken op grond van de Wet sociale werkvoorziening valt onder het overgangsrecht. Het gaat hierbij uitsluitend om de doelgroep die op 31 december 2014 beschikte over een aanstelling in het kader van de Wsw, hetzij als dienstverband bij een SW-bedrijf, hetzij op grond van begeleid werken. Het is aan de gemeenten om voor deze personen (bijvoorbeeld bij herplaatsingen) de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen. Hoewel dit wettelijk niet onder de Participatiewet valt, sluit deze taak naadloos aan bij de verstrekking van loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet, uitgezonderd de maximale hoogte van de subsidie. Daarom is bij wijze van overgangsrecht in deze verordening een bepaling opgenomen op grond waarvan voor de oude doelgroep van medewerkers in het kader van de Wsw bij plaatsingen in het kader van begeleid werken de hoogte van de loonkostensubsidie kan worden vastgesteld. Qua methodiek wordt hierbij aangesloten op de methodiek van de Participatiewet.

Artikel 20. Citeertitel

Dit artikel behoeft geen verdere toelichting.

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

[2] zie Kamerstukken M 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60

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

Aldus besloten in de openbare raadsvergadering van 19 december 2017

De raadsgriffier, De voorzitter,