

De raad van de gemeente Midden-Drenthe;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 26 mei 2015;

gelet op artikel 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, artikel 10b, vierde lid, en artikel 10f van de Participatiewet;

gezien het advies van de commissie Zorg en Welzijn;

besluit

vast te stellen de volgende verordening:

Re-integratieverordening Participatiewet juli 2015 gemeente Midden-Drenthe

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. *doelgroep*: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- b. *grote afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- c. *korte afstand tot de arbeidsmarkt*: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;
- d. *uitkeringsgerechtigden*: personen van 18 jaar oud tot de pensioengerechtigde leeftijd met een periodieke uitkering voor levensonderhoud ingevolge de Participatiewet, de IOAW of IOAZ;
- e. *wet*: Participatiewet.

Hoofdstuk 2 Beleid en financiën

Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan voorzieningen aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en mogelijke functionele beperkingen van een persoon en biedt daarin maatwerk. 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. Het college kan hierbij onder meer rekening houden met de volgende doelgroepen:
 - a. Alleenstaande ouders: het college biedt de gelegenheid om een evenwicht te vinden tussen de gewenste invulling van de zorgplicht van alleenstaande ouders en de plicht tot arbeidsinschakeling uit de wet. De gewenste invulling kan vooral zwaar wegen bij alleenstaande ouders met jonge kinderen tot 5 jaar of gehandicapte kinderen tot 18 jaar;
 - b. Het college kan de voorziening voor de alleenstaande ouder met kinderen jonger dan vijf, die niet beschikt over een startkwalificatie, met scholing of opleiding vullen indien het de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert, tenzij naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat of onvoldoende bijdraagt aan vergroting van de kans op arbeidsinschakeling van de alleenstaande ouder;
 - c. Alleenstaande ouders met kinderen van 5 tot 12 jaar: het college stimuleert hen om tenminste 20 uur per week te werken, op voorwaarde dat de kinderopvang goed geregeld is. Uitgangspunt bij deze personen is verder dat een zodanig scholingsniveau wordt gerealiseerd dat er met een (deeltijd)baan onafhankelijkheid van de bijstand kan worden verworven;
 - d. Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt: wanneer het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid geen reëel perspectief (meer) is, kan het college instemmen met sociale activering of maatschappelijke participatie in de vorm van onder andere vrijwilligerswerk en/of mantelzorg als alternatief voor de plicht tot arbeidsinschakeling.
4. Het college zendt tweejaarlijks aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Artikel 3 Verplichtingen van cliënten

1. Een persoon die door het college een voorziening wordt aangeboden, is verplicht hiervan gebruik te maken.

2. Een persoon die deelneemt aan een voorziening, is gehouden aan de verplichtingen die verbonden zijn aan het ontvangen van een gemeentelijke uitkering, deze verordening, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
3. Indien een uitkeringsgerechtigde die deelneemt aan een voorziening niet voldoet aan het gestelde in het tweede lid, kan het college de uitkering verlagen conform en op grond van de afstemmingsverordening.

Hoofdstuk 3 Voorzieningen

Artikel 4 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan vast 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.
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^o, 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 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 Werkstage

1. Het college kan aan de doelgroep een werkstage aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie, waarbij er bij voorkeur uitzicht is op een dienstverband van de persoon na afloop van de periode als bedoeld in lid 3.
3. Een werkstage duurt maximaal 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. Het is mogelijk deze met 3 maanden te verlengen.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien:
 - a. er voor het college geen kosten verschuldigd zijn aan de werkgever in verband met de werkstage;
 - b. er sprake is van goede begeleiding op de werkvloer;
 - c. door deze plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed, en
 - d. er door deze plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de persoon en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de werkstage, de duur van de werkstage, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 6 Proefplaatsing

1. Het college kan aan de doelgroep een proefplaatsing aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling in een reguliere baan.
2. Het doel van de proefplaatsing is het opdoen van werkervaring, dan wel het leren functioneren bij een werkgever die de intentie heeft om iemand na de proefplaatsing in dienst te nemen. De proefplaatsing geeft de werkgever de mogelijkheid om te beoordelen of de uitkeringsgerechtigde na de proefplaatsing voldoende geschikt is voor de vacature en of de persoon past binnen het bedrijf.
3. Een proefplaatsing duurt maximaal 3 maanden.
4. Het college plaatst een persoon alleen indien de werkgever de toezegging doet de uitkeringsgerechtigde zoals beschreven onder lid 1, na een geslaagde proefplaatsing voor minimaal 6 maanden een reguliere baan aan te bieden voor minimaal hetzelfde aantal uren als tijdens de proefplaatsing.
5. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de uitkeringsgerechtigde en de werkgever worden tenminste vastgelegd het doel van de proefplaatsing, de duur van de proefplaatsing, het aantal te werken uren per week, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. Ook wordt in deze overeenkomst vastgelegd dat de proefplaatsing bij gebleken geschiktheid wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 7 Work First

1. Het college kan aan de doelgroep een Work First-traject aanbieden bij een SW-bedrijf of een re-integratiebedrijf in het kader van een traject gericht op werk.
2. Het doel van een Work First-traject is het opdoen en behouden van werkervaring, dan wel het leren en toepassen van werknemersvaardigheden, of het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid.
3. Een Work First-traject duurt 3 maanden, en kan tweemaal met drie maanden verlengd worden tot maximaal 9 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst tussen het college, de doelgroep en het bedrijf worden tenminste vastgelegd het doel van het Work First-traject, de duur van het traject, het aantal uren dat per week gewerkt wordt, alsmede de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 8 Sociale activering

1. Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep een voorziening aanbieden in het kader van sociale activering. Dit is gericht op arbeidsinschakeling of, wanneer dit niet tot de mogelijkheden behoort, het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten.
2. De instrumenten die in het kader van sociale activering worden ingezet zijn in principe maatwerktrajecten. Voorbeelden van deze trajecten worden beschreven in de beleidsnota sociale activering.
3. Het college biedt een persoon alleen sociale activering aan indien hierbij de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door de deelname aan sociale activering geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 9 Scholing

1. Het college kan aan de doelgroep een scholingstraject aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. Indien er geen gebruik gemaakt kan worden van een voorliggende voorziening, dan kan scholing ook bestaan uit een traject gericht op het behalen van een startkwalificatie.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

Artikel 10 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 € 100,00 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 11 Participatievoorziening beschut werk

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

Artikel 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 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 13 Persoonlijke ondersteuning

1. 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. Het doel is uiteindelijk dat iemand wordt begeleid naar een situatie waarin de persoon uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

2. Het college kan nadere regels stellen over de toepassing van lid 1.

Artikel 14 No-riskpolis

1. Het college kan een werkgever een no-riskpolis aanbieden als de werknemer voorafgaand aan de aanvang van de arbeid behoort tot de doelgroep als bedoeld in artikel 10d van de wet.
2. In de hoogte en duur van de vergoeding waar een werkgever voor in aanmerking komt wordt voorzien overeenkomstig de landelijke afspraken die hierover zijn gemaakt tussen de Vereniging Nederlandse Gemeenten en het UWV.
3. Het college kan nadere regels stellen over de toepassing van lid 1 en 2.

Artikel 15 Plaatsingssubsidie

1. Het college kan een plaatsingssubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon uit de doelgroep.
2. Om in aanmerking te komen voor een plaatsingssubsidie moet de arbeidsovereenkomst tenminste te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. De arbeidsovereenkomst dient tenminste 6 maanden te bedragen en van zodanige omvang te zijn dat de persoon geen beroep meer hoeft te doen op een uitkering.
 - b. De omvang van de arbeidsovereenkomst dient tenminste 18 uur per week te zijn.
3. De plaatsingssubsidie wordt slechts eenmaal per arbeidsovereenkomst verstrekt.
4. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de hoogte en verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.
5. De plaatsingssubsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
6. De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 16 Detacheringsbaan

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.

2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 17 Werkplekaanpassing

1. Het college kan een werkgever die met een persoon, die behoort tot de doelgroep een dienstbetrekking aangaat van ten minste zes maanden, een vergoeding verstrekken voor de eenmalige noodzakelijke kosten van aanpassing van de omstandigheden waaronder de arbeid wordt verricht.
2. Een vergoeding als bedoeld in het eerste lid wordt niet verstrekt indien op grond van een andere regeling een vergoeding voor de kosten kan worden verstrekt.
3. Het college kan nadere regels vaststellen ten aanzien van de wijze van uitvoering van de voorziening als bedoeld in het eerste lid.

Hoofdstuk 4 Aanvullende voorzieningen

Artikel 18 Verlengde vrijlating

Alleenstaande ouders van 27 jaar of ouder waarvan de reguliere inkomensvrijlating (als bedoeld in artikel 31, tweede lid onder n van de wet) is verstrekt, hebben aansluitend recht op de verlengde vrijlating als bedoeld in artikel 31, tweede lid, onderdeel r van de wet, als zij de volledige zorg hebben van een ten laste komend kind tot 12 jaar.

Artikel 19 Voorzieningen uit het Armoedebeleid

Het college wijst cliënten op de beschikbare voorzieningen uit het geldende Armoedebeleid.

Artikel 20 Kinderopvang

Het college spant zich in om bij de inzet van voorzieningen te zorgen voor passende kinderopvang, tussentijdse en naschoolse opvang of voor afstemming met de schooltijden voor ouders met kinderen tot 12 jaar.

Artikel 21 Schuldhulpverlening

1. Het college kan de doelgroep naast of voorafgaand aan de inzet van de voorzieningen zoals bedoeld in artikel 4 tot en met 16 een schuldhulpverleningstraject aanbieden.
2. Bij uitvoeringsbesluit kan het college regels stellen ten aanzien van de duur, de kosten en de verplichtingen die aan de inzet van schuldhulpverlening worden verbonden.

Artikel 22 Medische en arbeidsdeskundige adviezen

1. Het college kan voor de beoordeling van de lichamelijke en psychische belastbaarheid van de doelgroep een deskundig advies vragen van een bedrijfsarts, psycholoog en/of arbeidsdeskundige.
2. Indien de persoon en het college beiden van mening zijn dat er gegronde redenen zijn om de persoon voor maximaal 3 maanden te ontheffen van de arbeidsverplichtingen, dan is daarvoor geen medisch advies nodig, maar volgt herbeoordeling van de situatie na afloop van de afgesproken periode. Indien de situatie onveranderd is, wordt alsnog een medisch advies aangevraagd.
3. Indien de persoon en het college van mening verschillen ten aanzien van de mogelijke ontheffing van de arbeidsverplichting, of als één van beiden van mening is dat er sprake is van een langer dan 3 maanden durende situatie, dan wordt zo spoedig mogelijk een medisch of arbeidsdeskundig advies gevraagd.
4. In de beschikking inzake een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen wordt de bepaling opgenomen dat na afloop van de periode van ontheffing de voorheen vastgestelde arbeidsverplichtingen gelden, zonder dat daarvoor een herkeuring nodig is.
5. In de beschikking inzake een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen, wordt tevens de bepaling opgenomen dat de persoon na afloop van de periode waarover ontheffing is verleend, terstond contact opneemt met het college als de persoon van mening is dat de voorheen vastgestelde arbeidsverplichtingen nog niet kunnen worden opgelegd.
6. Indien de persoon verzoekt om verlenging van de ontheffingsperiode als bedoeld in het vijfde lid, wordt een herkeuring aangevraagd en wordt het gestelde in het vierde en vijfde lid opgenomen in de beschikking, als uit het medische advies volgt dat wederom gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen opgelegd wordt voor een bepaalde periode.
7. De periode waarover medisch advies wordt gevraagd, dan wel waarover gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsvoorwaarden verleend wordt, beslaat maximaal een jaar.

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Artikel 23 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 24 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Midden-Drenthe wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Midden-Drenthe behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Midden-Drenthe voor de duur van het ingezette traject.

Artikel 25 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet juli 2015 gemeente Midden-Drenthe.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 25 juni 2015.

de griffier,

de voorzitter,

C.J. Onderwater

T. Baas

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:

- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Gemeentes zijn verplicht om in de arbeidsmarktregio afstemming te zoeken in de artikelen die te maken hebben met werkgeversbenadering. Deze instrumenten moeten in elke gemeente hetzelfde zijn. Voor de gemeente Midden-Drenthe geldt dat er afstemming gevonden moet worden met de gemeenten Emmen, Borger-Odoorn, Coevorden, De Wolden en Hoogeveen.

In de verordening gaat het om de volgende artikelen:

- Werkstage (artikel 5)
- Proefplaatsing (artikel 6)
- Persoonlijke ondersteuning (artikel 13)
- No-riskpolis (artikel 14)
- Plaatsingssubsidie (artikel 15)
- Detacheringsbaan (artikel 16)
- Werkplekaanpassing (artikel 17)

Artikelsgewijs

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1 Begrippen

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

Doelgroep

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

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering

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.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt voorzieningen aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn bijvoorbeeld de voorziening genoemd in artikelen 8 (sociale activering) en 10 (participatieplaats). Re-integratie is maatwerk, dus een andere doelgroep wordt niet per definitie uitgesloten van voorgenoemde voorzieningen. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt voorzieningen aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Dit zijn bijvoorbeeld de voorzieningen genoemd in artikelen 5 (werkstage) en 7 (Work First). Ook hiervoor geldt: Re-integratie is maatwerk, dus een andere doelgroep wordt niet per definitie uitgesloten van voornoemde voorzieningen. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: proefplaatsing (artikel 6), scholing (artikel 9), beschut werk (artikel 11), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 12), persoonlijke ondersteuning (artikel 13), no-riskpolis (artikel 14) en plaatsingssubsidie (artikel 15).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt tweejaarlijks een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3 Verplichtingen van cliënten

In de Participatiewet staat uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering. In het eerste en tweede lid zijn deze verplichtingen conform de wet opgenomen.

Relatie met afstemmingsverordening

Het derde lid legt de relatie met de afstemmingsverordening waarin de maatregelen zijn opgenomen die aan een uitkeringsgerechtigde worden opgelegd indien de uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet.

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 Work First).

Beëindigingsgronden

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

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd (*Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540*). Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 5 Werkstage

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college vindt het belangrijk om het arbeidsritme van de doelgroep vast te houden of op te bouwen, teneinde de kans op regulier werk te vergroten. Daarom kan het college een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In een werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Bij voorkeur wordt een werkstage ingezet bij een werkgever die uitzicht biedt op een dienstverband. Dit is echter geen verplichting.

Duur van de werkstage

De maximale duur van de werkstage is 3 maanden bij één en dezelfde werkgever. **De werkstage kan met 3 maanden verlengd worden.**

Voorwaarden

Het vierde lid bepaalt de voorwaarden die zijn verbonden aan deze werkstage. Zo mogen er voor de gemeente geen kosten verbonden zijn aan de werkstage en moet er goede begeleiding aanwezig zijn op de werkplek.

Geen verdringing

In het vierde (en zesde) lid is tevens bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

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

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding.

Artikel 6 Proefplaatsing

Doelgroep proefplaatsing

In het eerste lid wordt beschreven dat de ondersteuning door middel van een proefplaatsing geldt voor de gehele doelgroep.

Doel van de proefplaatsing

Het tweede lid beschrijft het doel van de proefplaatsing en geeft aan dat de werkgever tijdens de proefplaatsing niet alleen bekijkt of de uitkeringsgerechtigde voldoende geschikt is voor de baan, maar ook of deze persoon past binnen het bedrijf.

Duur van de proefplaatsing

In het derde lid wordt de maximale duur van de plaatsing beschreven.

Voorwaarde van de proefplaatsing

Het vierde lid beschrijft de voorwaarde dat een proefplaatsing alleen kan worden ingezet als de werkgever iemand uit de doelgroep na een geslaagde proefplaatsing een betaalde baan van minimaal 6 maanden aanbiedt. Een proefplaatsing is geslaagd als de persoon in kwestie voldoende geschikt is voor de vacature en er van de kant van de werkgever geen bezwaar is om deze persoon aan te nemen.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van de proefplaatsing, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt. In de schriftelijke overeenkomst wordt bevestigd dat de proefplaatsing bij goed functioneren wordt gevolgd door een reguliere baan zoals beschreven in lid 4.

Artikel 7 Work First

Dit artikel biedt de mogelijkheid om een SW-bedrijf of een re-integratiebedrijf (dus niet reguliere werkgevers) in te zetten voor een traject waarbij het werken met behoud van uitkering centraal staat. In beginsel kan een Work First traject ingaan op de eerste dag dat iemand recht op uitkering zou krijgen.

Bij Work First staat niet in eerste instantie de arbeidswens van de uitkeringsgerechtigde centraal, maar het feit dat er gewerkt wordt en dat ook mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, de kans krijgen werkervaring op te doen. In principe gaat het om een plaatsing voor 36 uren per week, tenzij op individuele gronden is besloten hiervan af te wijken, bijvoorbeeld omdat iemand gedeeltelijk ontheven is van de arbeidsverplichtingen.

Doel Work First

In het tweede lid wordt aangegeven dat het doel van Work First driedig kan zijn. Het kan gaan om het verrichten van algemeen geaccepteerde arbeid, om het opdoen of behouden van werkervaring of het leren en toepassen van werknemersvaardigheden. Bij dit laatste doel kan Work First bijdragen aan het verkrijgen van inzicht in de manier waarop iemand het opgedragen werk uitvoert, waardoor het ook een diagnostisch instrument kan zijn om te zien welke competenties goed ontwikkeld zijn en welke verbetering behoeven.

Duur Work First

Om te voorkomen dat Work First het karakter krijgt van een gesubsidieerde arbeidsplek, wordt in het derde lid bepaald dat Work First maximaal 9 maanden duurt. Omdat een Work Firsttraject van 6 maanden soms net te kort duurt voor het beoogde doel, maakt lid drie het mogelijk om niet één, maar twee keer te verlengen met drie maanden.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde lid staat dat schriftelijke afspraken worden gemaakt over het doel, de duur van het traject, het aantal uren dat per week gewerkt wordt en over de begeleiding die men krijgt.

Artikel 8 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 verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt (*Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35*).

Doelgroep sociale activering

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

College stemt duur activiteiten af op de persoon

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Dit zijn maatwerktrajecten, waarvan er voorbeelden worden gegeven in de beleidsnota sociale activering.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5.

Artikel 9 Scholing

Arbeidsinschakeling

In het eerste lid is aangegeven dat het aanbieden van scholing niet een voorziening is die op zichzelf staat: het is altijd gericht op inschakeling in algemeen geaccepteerde arbeid. In beginsel wordt scholing daarom altijd gevolgd door of gecombineerd met werken met behoud van uitkering bijvoorbeeld in een werkstage of Work First. In individuele gevallen kan hiervan worden afgeweken, bijvoorbeeld wanneer het gaat om alleenstaande ouders met kleine kinderen die de scholing combineren met zorgtaken.

Startkwalificatie

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

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). 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 10 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 10 Participatieplaats

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. 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 (*Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12*). Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,00 per zes maanden.

Artikel 11 Participatievoorziening beschut werk

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

Stap 1: voorselectie

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren (*Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3*). Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort.

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Stap 3: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen (*Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113*).

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken (*Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66*).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden (*Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116*).

Omvang beschut werk

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

Artikel 12 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 (*Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49*). 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 13 Persoonlijke ondersteuning

In artikel 13 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn (*Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115*).

Lid 2 bepaalt dat het college nadere regels kan stellen over de toepassing van het instrument persoonlijke ondersteuning. Dit artikellid biedt flexibiliteit voor het zo passend mogelijk maken van het instrument persoonlijke ondersteuning waardoor het aantal plaatsingen bij werkgevers optimaal kan worden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld over het aantal uren ondersteuning per week, de periode van ondersteuning en de mogelijkheid voor werkgevers om zelf de persoonlijke ondersteuning te organiseren.

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).

Voorwaarden

In het eerste lid wordt bepaald dat het college een no-riskpolis kan verstrekken aan werkgevers die mensen behorend tot de doelgroep van artikel 10d van de Participatiewet in dienst nemen. Het gaat hierbij om mensen met een arbeidsbeperking waarvoor de zogenaamde afspraakbanen (garantiebanen) zullen worden gerealiseerd.

Hoogte en duur

In het tweede lid wordt verwezen naar de landelijke afspraken die zijn gemaakt tussen VNG en UWV over de hoogte en duur van de no-riskpolis. Het gaat hierbij om afspraken voor het jaar 2015.

In een brief d.d. 20 januari 2015 van de VNG aan alle gemeenten wordt het volgende opgemerkt over deze afspraken:

'VNG en UWV hebben een afspraak gemaakt over de no-riskpolis 2015 voor de gemeentelijke doelgroep van de banenafpraak in het kader van de Participatiewet.'

Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep aannemen gevrijwaard van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. De ervaring leert dat werkgevers hechten aan een no-riskpolis bij het in dienst nemen van werknemers uit deze doelgroep. Het succes van de no-riskpolis schuilt er ook in dat deze snel na de ziekmelding wordt verwerkt en uitgekeerd aan de werkgever. Voor gemeenten betekent deze afspraak dat er een no-riskpolis beschikbaar is en de accountmanagers in gesprekken met werkgevers een duidelijk beeld kunnen schetsen van het pakket aan instrumenten. UWV voert de no-riskpolis namens de gemeenten uit. In 2016 ontvangen gemeenten een rekening van UWV voor de daadwerkelijk uitgekeerde ziektewetgelden, aangevuld met een bedrag van € 141 per ziektemelding voor de uitvoering van de regeling. Gemeenten moeten zelf in de verordening opnemen dat werkgevers gebruik kunnen maken van dit instrument.'

Artikel 15 Plaatsingsubsidie

Voor het creëren van werkgelegenheid voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, wil de gemeente Midden-Drenthe een groter beroep kunnen doen op werkgevers. De hoogte, verplichtingen en voorwaarden die aan de subsidie worden verbonden, worden vastgelegd in een beleidsregel. Dit geldt eveneens voor de specifieke groep(en) waarvoor het instrument plaatsingssubsidie kan worden gebruikt.

Gebruik plaatsingssubsidie

Het tweede lid geeft aan dat per arbeidsovereenkomst slechts eenmaal een plaatsingssubsidie wordt verstrekt. Dit houdt in dat verlenging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg heeft dat er nogmaals een premie verstrekt wordt. Er is dan immers geen sprake meer van het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde.

Beleidsregel college

In het derde lid wordt aangegeven dat het college nadere regels stelt ten aanzien van de hoogte en de verplichtingen die aan de plaatsingssubsidie worden verbonden.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 5.

Geen stapeling van subsidies

De plaatsingssubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen (bijvoorbeeld de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet) in verband met de indiensttreding van de werknemer.

Artikel 16 Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd waarbinnen de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.

Artikel 17 Werkplekaanpassing

Personen met een arbeidsbeperking kunnen in sommige situaties problemen ondervinden als gevolg van de inrichting van de werkplek. De werkplek moet dan aangepast worden om belemmeringen als gevolg van de arbeidsbeperking weg te nemen. Voor zover dit de normale kosten van inrichting van de werkplek te boven gaat, kan niet altijd van een werkgever verlangd worden dat hij deze kosten draagt. Om deze reden wordt de mogelijkheid geboden om de werkgever een vergoeding te verstrekken voor de noodzakelijke aanpassing van de werkplek.

Artikel 18 Verlengde vrijlating

In de Participatiewet wordt geregeld dat het college –onder bepaalde voorwaarden en voor een beperkte doelgroep- een verlengde vrijlating van een deel van de inkomsten uit arbeid kan regelen.

Door in deze verordening aan te sluiten bij de wettekst wordt bewerkstelligd dat deze verlengde vrijlating geldt voor allen die voldoen aan de voorwaarden en dat er geen extra eisen worden gesteld op basis waarvan het college groepen kan uitsluiten, bijvoorbeeld door aan te geven wanneer het werk geacht wordt bij te dragen aan arbeidsinschakeling. Er wordt in deze verordening geen nadere invulling gegeven aan het begrip “bijdragen aan arbeidsinschakeling”. Dit om aan te geven dat voor deze specifieke doelgroep alle arbeid bijdraagt aan de arbeidsinschakeling.

Artikel 19 Voorzieningen uit het Armoedebelaid

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 20 Kinderopvang

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 21 Schuldhulpverlening

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 22 Medische en arbeidsdeskundige adviezen

Met dit artikel wordt bewerkstelligd dat er geen overbodige keuringen of deskundige adviezen worden aangevraagd. Indien evident is dat een periode van ontheffing maar van korte duur (maximaal 3 maanden) hoeft te zijn, bijvoorbeeld door ziekenhuisopname, dan is geen medische keuring vereist. Tevens wordt bewerkstelligd dat de arbeidsverplichtingen, zoals die voorheen golden, weer opgelegd worden als de afgesproken periode verstreken is.

Er wordt in dit artikel gesproken over lichamelijke en psychische belastbaarheid omdat het niet alleen gaat om een beoordeling van de mate waarin iemand geschikt is voor arbeidsinschakeling, maar ook een beoordeling van de mate waarin iemand belast kan worden met een traject dat gericht is op zelfstandige maatschappelijke participatie. Hierbij

kan gedacht worden aan de inzet als vrijwilliger, maar ook een beoordeling of iemand lichamelijk en psychisch in staat wordt geacht om bijvoorbeeld deel te nemen aan een budgetcursus.

Beoordeling belastbaarheid

In het eerste lid staat dat voor de beoordeling van de lichamelijke en psychische belastbaarheid van cliënten een deskundig advies kan worden ingewonnen. In uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld bij terminaal zieken) kan worden afgezien van het inwinnen van een deskundig advies om de cliënt niet onnodig te belasten.

Geen medisch advies

In het tweede lid is opgenomen dat er geen advies van een arts, psycholoog of arbeidsdeskundige hoeft te worden ingewonnen als evident is dat de cliënt gedurende korte tijd, maximaal drie maanden, niet kan voldoen aan de arbeidsverplichtingen, bijvoorbeeld door ziekenhuisopname. In dit lid is tevens opgenomen dat na afloop van de kortdurende ontheffing een herbeoordeling van de situatie nodig is. Dit impliceert dat de cliënt door de consulent gezien of gesproken dient te worden.

Verschil van mening

In het derde lid wordt aangegeven dat altijd een deskundig advies wordt ingewonnen als er sprake is van een verschil van mening hierover tussen cliënt en consulent of als het gaat om ontheffing over een periode van langer dan 3 maanden.

Geen (her)keuring

In het vierde lid wordt aangegeven dat er geen (her)keuring nodig is, als de cliënt na de periode van ontheffing weer kan voldoen aan de arbeidsverplichtingen zoals die voorheen waren vastgesteld.

Arbeidsverplichtingen na ontheffingsperiode

In het vijfde lid wordt gesteld dat de arbeidsverplichtingen zoals die voorheen golden, weer gelden na afloop van de ontheffingsperiode en dat het initiatief bij de cliënt ligt om contact te zoeken met de consulent van de afdeling Samenlevingszaken als de arbeidsverplichtingen volgens de cliënt nog niet mogelijk zijn.

Verlenging periode ontheffing

In het zesde lid wordt aangegeven dat ook bij verlenging van de periode van ontheffing, de cliënt het initiatief moet nemen om aan te geven dat men na afloop van die periode nog niet in staat is om te voldoen aan de arbeidsverplichtingen zoals die voorheen golden.

Begrenzing ontheffingsperiode

Het zevende lid is toegevoegd om aan te geven dat de periode waarover advies wordt gevraagd, dan wel gehele of gedeeltelijke ontheffing wordt verleend, begrensd is tot een

jaar. Dit doet recht aan het beleid om uit te gaan van kansen, competenties en mogelijkheden van een klant, ongeacht de belemmeringen. Tevens wordt door de begrenzing aangegeven dat het niet de bedoeling is om over een irreëel lange periode te oordelen. In een jaar kan immers al veel veranderen in positieve, dan wel negatieve zin.

Uitgangspunt is dat na een jaar beoordeeld wordt of de omstandigheden zodanig gewijzigd zijn dat een nieuw sociaal medisch onderzoek nodig is om vast te stellen of iemand de arbeidsverplichtingen weer kan worden opgelegd. Indien de omstandigheden niet in positieve zin gewijzigd zijn, dan hoeft geen medisch onderzoek plaats te vinden om wederom voor een periode gehele of gedeeltelijke ontheffing te verlenen.

Met dit lid wordt tevens beoogd de uitvoerders van deze verordening een richtlijn aan te geven in geval een cliënt een ontheffing vraagt over een veel langere periode of zelfs onbepaalde tijd.

De raad is van mening dat, zeker bij intensief cliëntcontact, de cliënt zelf kan en moet kunnen aangeven als de cliënt vindt dat een periode van ontheffing langer dan in eerste instantie afgesproken werd, noodzakelijk is. In dat geval volgt een herbeoordeling van de situatie en wordt zo nodig een deskundig advies ingewonnen. Door de verantwoordelijkheid bij de cliënt te leggen, wordt tevens bewerkstelligd dat er geen tijd verloren gaat bij arbeidsgeschiktheid; de cliënt krijgt direct de arbeidsverplichtingen als voorheen opgelegd na afloop van de in de beschikking beschreven periode van ontheffing. Uitgangspunt is dat cliënten in principe niet vaker dan één keer per jaar gekeurd worden in het kader van arbeidsgeschiktheid.

Artikel 23 Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 24 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

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. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van het ingezette traject. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 gemeente Midden-Drenthe.

Artikel 25 Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.