

## **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 passende voorziening is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

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

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, 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).

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

#### **Artikel 1. Begrippen**

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

#### *Doelgroep*

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

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

#### *doelgroep zelfredzamen*

de arbeidsmarkt kan op eigen kracht worden bereikt. Voor deze groep geldt dat indien dit passend wordt geacht alleen de startbaansubsidie kan worden ingezet, zie ook artikel 12.

#### *doelgroep beperkte (blijvende) verdien capaciteit*

deelname aan de arbeidsmarkt is mogelijk en de verdien capaciteit is tussen de 30% en 80% Alle instrumenten (muv artikel 8 beschut werk) kunnen voor deze categorie in worden gezet.

#### *doelgroep beschut werk*

Deze groep is objectief niet in staat zelfstandig in een reguliere omgeving te werken zie ook artikel 8 van deze verordening.

#### *doelgroep zorg en activering*

Deze groep is (nog) niet in staat om te kunnen werken. Deze groep wordt gestimuleerd om maatschappelijk nuttig werk te verrichten. Deventer Werk talent monitort de ontwikkeling en zet instrumentarium in wanneer dit passend wordt geacht om de aansluiting met de arbeidsmarkt te realiseren.

### **Artikel 2. Budgetplafonds**

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

### **Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering**

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

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

#### *Voorzieningen*

Voor de voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden.

#### *Rekening houden met omstandigheden en beperkingen*

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 3, derde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

#### **Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen**

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon.

Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via de werkervaringsplaats of proefplaatsing). In het beleidskader is voorgaande nader benoemd.

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

#### *Plan van aanpak*

Het college stelt een plan van aanpak op. Dit doet het college uitdrukkelijk na overleg met betrokkene. Het plan bevat een overzicht van de belangrijkste stappen die door de betrokkene gezet gaan worden om ervoor te zorgen dat (arbeids-)participatie bereikt wordt. In het plan wordt uiteengezet hoe dit bereikt wordt en welke rol betrokkene daar zelf in speelt. Ook wordt benoemd welke ondersteuning de gemeente daarin biedt. De zelfredzame betrokkene krijgt de lead in het opstellen van zijn plan van aanpak en is verantwoordelijk voor het tijdig opstellen en inleveren van het plan van aanpak. Het college stelt hiertoe een format ter beschikking.

#### *Beëindigingsgronden*

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever.

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

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.<sup>1</sup> Terugvordering dient te

---

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

geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### **Artikel 5. Wederkerigheid**

In het beleidskader 'Iedereen Actief 2015!' hanteert de gemeente Deventer het uitgangspunt dat, zolang iemand nog geen betaald werk heeft, hij/zij in die tussenliggende periode maatschappelijk nuttig werk doet. Dit wordt 'wederkerigheid' genoemd. Hierbij wordt aangesloten bij de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van betrokkene, waarbij de persoonlijke wensen en vaardigheden als uitgangspunt genomen worden. Ook wanneer betrokkene al maatschappelijk nuttige werkzaamheden verricht, zal voor de invulling van wederkerigheid hier zoveel mogelijk rekening mee worden gehouden.

Betrokkene zal in eerste instantie zelf op zoek moeten gaan naar maatschappelijk nuttige werkzaamheden/vrijwilligerswerk. Wanneer de belanghebbende hier meer hulp bij nodig heeft, kan de belanghebbende ondersteuning krijgen bij het vinden van een passende plek. Deventer Werktalent bewaakt de voortgang van betrokkene. Indien betrokkene geen uitvoering geeft aan de wederkerigheid zal er in Deventer geen sprake zijn van afstemming.

### **Artikel 6. Scholing**

#### *Startkwalificatie*

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

#### *Terughoudendheid*

Met de inzet van scholing dient terughoudend te worden omgegaan. Wanneer het mogelijk is om eerst te gaan werken en (op termijn) zelf de financiën te verwerven voor de bekostiging van scholing, dan heeft dat de voorkeur. De gemeente Deventer kent hiervoor separate beleidsregels.

#### *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).

### **Artikel 7. Werkervaringsplaats en proefplaatsing**

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toets je aan drie criteria: persoonlijke 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.

#### *Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats en proefplaatsing*

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats of proefplaatsing aanbieden voor zover passend wordt geacht op basis van zijn actuele mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest in het mogelijke vakgebied of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn.

#### *Doel van de werkervaringsplaats*

Wat is het doel van de werkervaringsplaats in vergelijking met een normale

arbeidsverhouding?. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

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

#### Doel van de proefplaatsing

Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De beoogde kandidaat heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt zodat een normale proefperiode niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. De werkgever dient wel voldoende vertrouwen te hebben in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming.

#### Opstellen schriftelijke overeenkomst

Voor de werkervaringsplaats moet een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

#### Geen verdringing

Een werkervaringsplaats of proefplaatsing mogen uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is niet toegestaan als de vacature is ontstaan door afvloeiing.

## **Artikel 8. 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.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

### *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.<sup>4</sup>

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze

---

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

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.<sup>5</sup>

#### *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 9. 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.<sup>6</sup> 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 10. Persoonlijke ondersteuning**

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer of werkzoekende met beperkingen en/of een afstand tot de arbeidsmarkt bij het verrichten van zijn taken cq. activering ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer of werkzoekende zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden/activiteiten zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer of werkzoekende wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.<sup>7</sup>

### **Artikel 11. No-riskpolis**

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

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Het college kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden. 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, van de Participatiewet).

#### *Voorwaarden en hoogte*

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

Voorts is voor inzet van de no-risk polis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt.

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

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

Het college zal voor toekenning van de vergoeding moeten toetsen of de door de werkgever gekozen verzekering voldoet aan deze voorwaarden.

#### *Gemeente sluit verzekering af*

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

#### *Duur vergoeding no-riskpolis*

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

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk.

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

---

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.



### **Artikel 12. Startbaansubsidie**

Een startbaansubsidie kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen voor zover dit gezien de afstand tot de arbeidsmarkt of omstandigheden van de persoon passend is.

De startbaansubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen startbaansubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen waarbij dat gezien hun afstand tot de arbeidsmarkt door het college noodzakelijk wordt geacht.

Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

### **Artikel 13. Overige vergoedingen**

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

### **Artikel 14. Innovatie**

In dit artikel wordt mogelijk gemaakt dat nog te ontwikkelen instrumenten buiten de verordening kunnen worden ontwikkeld en ingezet.

### **Artikel 15**

In de verordening zijn op hoofdlijnen de voorwaarden voor de inzet van voorzieningen vastgelegd. Er kunnen zich echter concrete gevallen voordoen waarin de verordening niet voorziet. Artikel 15 bepaalt dat het college in dergelijke situaties beslist in afwijking van de verordening. Redelijkheid is hierbij het uitgangspunt. Bij de besluitvorming dient in de geest van de wet en de verordening gehandeld te worden.

### **Artikel 16. Inwerkingtreding en overgangsrecht**

In artikel 16 is het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. De voorziening zou dan beëindigd moeten worden. Om dit te voorkomen is in artikel 16, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor de vooraf bepaalde duur. Dit geldt niet als niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden waaronder de voorziening is toegekend. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling.