

TOELICHTING Verordening Participatie 2015

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-integratietoek 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 belemmeringen 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). Dit betreft scholing van mensen die werkzaam zijn op een participatieplaats;
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet). De betreft de premie voor mensen die werkzaam zijn op een participatieplaats;
- 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).

Loonkostensubsidie

Deze verordening geeft ook uitvoering aan artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over de doelgroep loonkostensubsidie en de loonwaarde. De regels dienen in ieder geval te bepalen:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet die mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit per uur van de werknemer¹.

Tegenprestatie

Deze verordening geeft ook uitvoering aan artikel 8a, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet en artikel 35 van de IOAW en artikel 35 van de IOAZ. De Wet maatregelen WWB, de IOAW en de IOAZ leggen de gemeenteraad de verplichting op om bij verordening regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 jaar tot de pensioengerechtigde

1 Zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60

leeftijd of een uitkering op grond van. Het is aan de gemeente om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen².

Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een door het college opgedragen tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. De gemeente Blaricum kiest er voor om een dergelijke tegenprestatie niet als verplichting op te leggen, maar als dat door het college te laten aanbieden en stimuleren. Het gaat daarbij om onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Tegenprestatie is geen re-integratie-instrument

Het college is bevoegd een belanghebbende aan te bieden / te stimuleren om naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. De tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het aanbieden van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving³. De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie-instrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt economische zelfredzaamheid.

Ontwikkelen beleid door college

Het college heeft de opdracht beleid te ontwikkelen ten behoeve van het verrichten van een tegenprestatie en het uitvoeren ervan overeenkomstig de verordening tegenprestatie. Dit volgt uit artikel 7, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1. Begrippen

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

Doelgroep

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

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen 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 die met voorziening van de gemeente aan het werk zijn (geholpen) 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 met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen zonder uitkering, en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet (personen die vanwege een voorziening gericht op arbeidsinschakeling niet tot een van de bovenstaande groepen behoren).

Afstand tot de arbeidsmarkt

2 Zie TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6

3 Zie TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49-50

Onder een afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet op afzienbare termijn geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt.

Mantelzorg

Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1.1.1. van de Wet maatschappelijke ondersteuning). Onder mantelzorg wordt verstaan: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang, rechtstreeks voortvloeiend uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep.

Hoofdstuk 2. Re-integratie

Artikel 2.1. 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 of de begroting 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 in het algemeen af te wijzen. Wel kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Het college dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er 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.

Het college kan ook bepalen dat niet-uitkeringsgerechtigden een bijdrage moeten leveren in de kosten van de ondersteuning en de voorziening.

Artikel 2.2. 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.

Economische zelfredzaamheid

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 2.4. (maatwerkvoorziening gericht op economische zelfredzaamheid ook wel 'kort traject' genoemd), 2.6. (maatwerkvoorziening beschutte arbeid), 2.9. (persoonlijke ondersteuning) aan personen aan die behoren tot de doelgroep waarbij het beoogde resultaat economische zelfredzaamheid is. Het begrip economische zelfredzaamheid is gedefinieerd in artikel 1.1..

Sociale zelfredzaamheid

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikelen 2.5. (maatwerkvoorziening sociale zelfredzaamheid), 2.8 (participatieplaats) aan, aan personen waarbij het beoogde resultaat vooralsnog sociale zelfredzaamheid is. Het begrip sociale zelfredzaamheid is gedefinieerd in artikel 1.1..

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen volgt al uit de doelgroepomschrijving en/of de wet aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 2.6.), no-riskpolis (artikel 2.9.), maar ook de loonkostensubsidie (hoofdstuk 3).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen maatwerk leveren en dus ook rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2.2, vierde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt [...] een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit is geregeld in artikel 2, zesde lid. Hierbij wordt aangesloten bij de gangbare verantwoordingsinstrumenten. Dit hoeft dus geen separaat verslag te zijn.

Artikel 2.3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op economische zelfredzaamheid 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 zelfredzaamheid (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring.

Beëindigingsgronden

Het tweede lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 2.3., 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 zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b, 35, vierde lid, onderdelen b en 36, derde lid, onderdelen b, van de WIA. Dit betreft personen die met voorziening van de gemeente aan het werk zijn (geholpen). Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling 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 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.⁴ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2.4. Maatwerkvoorziening gericht op financiële zelfredzaamheid

De maatwerkvoorziening gericht op economische zelfredzaamheid heeft tot doel personen uit de doelgroep uit te laten stromen naar regulier werk of als dat niet mogelijk is het volledig benutten van het arbeidsvermogen c.q. het realiseren van loonwaardepotentieel. Tussen resultaten kunnen zijn: het ontwikkelen van loonwaardepotentieel en competenties. Dit gebeurt bij voorkeur door plaatsing bij regulier werkgevers (detachering).

Maatwerk

Re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en belemmeringen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is.

Om dit nog meer tot uitdrukking te brengen wordt in dit artikel gesproken van een maatwerkvoorziening gericht op financiële zelfredzaamheid. Centraal staat het resultaat: financiële zelfredzaamheid dat moet worden bereikt.

In deze verordening worden daarom de activiteiten die kunnen bijdragen aan het bereiken van dit resultaat niet apart benoemd. Het college moet de inhoud en de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Het staat het college in beginsel vrij om aan de maatwerkvoorziening in een plan van aanpak of het trajectplan zelf invulling te geven en zo nodig specifiek voor de persoon activiteiten te ontwikkelen of te laten ontwikkelen. De activiteiten die voor een persoon bijdragen aan het bereiken van het resultaat worden vastgelegd in een trajectplan.

Het college kan een uitstroompremie verstrekken bij het bereiken van het resultaat. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie vrijgelaten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet).

Scholing kan onderdeel uitmaken van de maatwerkvoorziening. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor het bereiken van het resultaat. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of Vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. 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 vierde lid.

Nazorg kan onderdeel uitmaken van de maatwerkvoorziening. Dit wordt in het bijzonder genoemd omdat een persoon na het aanvaarden van arbeid (en daardoor niet meer is aangewezen op een uitkering) formeel niet langer tot de doelgroep behoort.

⁴ Rechtbank Arnhem 14-09-2006, nr. AWB 06/999, ECLI:NL:RBARN:2006:AZ3540

Artikel 2.5. Maatwerkvoorziening gericht op sociale zelfredzaamheid

Volgens de Participatiewet dient een voorziening met als beoogd resultaat sociale zelfredzaamheid uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling of in termen van deze verordening 'financiële zelfredzaamheid'. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar sociale zelfredzaamheid als tussendoel voorop.

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van de maatwerkvoorziening gericht op sociale zelfredzaamheid voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon ook niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening.

Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet (ook niet op termijn) kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale zelfredzaamheid.⁵ Van deze persoon kan wel een tegenprestatie als bedoeld in hoofdstuk 4 van deze verordening worden gevraagd.

De maatwerkvoorziening gericht op sociale zelfredzaamheid heeft tot doel personen uit de doelgroep die een belemmering hebben waardoor tijdelijk geen loonvormende arbeid mogelijk is te ondersteunen bij het ontwikkelen van vaardigheden zodat zij zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven of wel te activeren.

Maatwerk

Re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en belemmeringen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is.

Om dit nog meer tot uitdrukking te brengen wordt net als in artikel 2.4 gesproken van een maatwerkvoorziening. Centraal staat het resultaat: sociale zelfredzaamheid of wel 'zelfstandige maatschappelijke participatie' dat moet worden bereikt.

In deze verordening worden daarom de activiteiten die kunnen bijdragen aan het bereiken van dit resultaat niet apart benoemd. Het college moet de inhoud en de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Het staat het college in beginsel vrij om aan de maatwerkvoorziening in een plan van aanpak of het trajectplan zelf invulling te geven en zo nodig specifiek voor de persoon activiteiten te ontwikkelen of te laten ontwikkelen. De activiteiten die voor een persoon bijdragen aan het bereiken van het resultaat worden vastgelegd in een trajectplan.

'Sociale activering' als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet kan onderdeel uitmaken van de maatwerkvoorziening, maar ook andere activiteiten waaronder training, nazorg, schuldhulpverlening, begeleiding, diagnose, etc. . Onder 'sociale activering' wordt in de wet verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie. Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.⁶

Artikel 2.6. Maatwerkvoorziening beschut werk

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een blijvende 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.⁷ Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

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

⁵ CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

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

⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

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.⁸

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.⁹ Dit laatste heeft de voorkeur.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut is 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.

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 2.7. 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 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 met 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. Met deze voorziening kan een bijdrage worden geleverd aan de bestrijding en voorkoming van jeugdwerkloosheid.

Artikel 2.8. Maatwerkvoorziening 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).

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

⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

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).

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. 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. 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.

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.¹⁰ Er is gekozen voor een premie van telkens € 300 per zes maanden.

Artikel 2.9. Maatwerkvoorziening persoonlijke ondersteuning

In artikel 2.9 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 belanghebbende met structurele functionele 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 belanghebbende 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.¹¹] Het college kan daarom aan de duur van de persoonlijke ondersteuning een maximum verbinden.

De persoonlijke ondersteuning wordt afgestemd op de begeleidingsbehoefte. Onder begeleidingsbehoefte verstaan we de aard, duur en intensiteit van de begeleiding die de belanghebbende nodig heeft om in een baan te kunnen functioneren. De begeleiding moet ervoor zorgen dat de uitvoering van het werk zo zelfstandig en productief mogelijk gebeurt. Dit gaat verder dan de normale inwerkperiode. Het gaat om systematische begeleiding, die nodig is om iemand goed en duurzaam in het werk te laten functioneren. Hierbij gaat het ook om de begeleiding van de werkgever en de collega's, net zoals de bijdrage aan de coördinatie/afstemming met begeleiders in andere levenssferen.

In bijzondere omstandigheden kan ten behoeve van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort ook persoonlijke ondersteuning anders dan op de werkplek worden ingezet om uitval op het werk te voorkomen. Deze vorm van persoonlijke ondersteuning wordt afgestemd op de verantwoordelijkheden die de

¹⁰ Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

¹¹ Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

werkgever heeft.

Artikel 2.10. No-riskpolis

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

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

Voorwaarden

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

Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1.1. van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

Hoogte vergoeding

De no-riskpolis vergoedt:

- het loon van de werknemer tot 100% van het minimumloon;
- 15% boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Er geldt een eigen risico voor een periode van één week. De kosten komen gedurende deze week voor rekening van de werkgever.

Contract met verzekeraar

De gemeente moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De gemeente treedt op als verzekeringsnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

Duur no-riskpolis

Het college vergoedt de no-riskpolis tot maximaal 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

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.

Hoofdstuk 3. Loonkostensubsidie

Artikel 3.1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

De loonkostensubsidie zoals beschreven in dit artikel kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking.

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer¹². Dit betekent dat het instrument kan worden ingezet voor personen met en zonder doorgroeipotentieel

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

¹² Zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60

1. personen die algemene bijstand ontvangen;
2. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen 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 van de Participatiewet is verleend;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
5. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet¹³.

In artikel 3.1., tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door een nader door het college te bepalen adviesinstantie. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, de adviesinstantie adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 3.2. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. De door het college aan te wijzen instantie adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen. Voor de vaststelling van de loonwaarde wordt de Dariuz Works Loonwaardemeting gebruikt. Dit is een van de goedgekeurde methoden van loonwaardebepaling. Deze methode voldoet aan de eisen die het Rijk daar aan stelt. De werkwijze is afgestemd met de Regio Gooi- en Vechtstreek.

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

Hoofdstuk 4. Tegenprestatie

Artikel 4.1. Inhoud van een tegenprestatie

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon aan te bieden tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 4.1 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het college dient maatwerk toe te passen bij het aanbieden van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de aangeboden werkzaamheden te verrichten.¹⁴

Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem wordt verwacht¹⁵.

¹³ Zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62

¹⁴ Zie Rechtspraak Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171

¹⁵ Zie Rechtspraak Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171

Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden

In artikel 4.1., eerste lid, van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt¹⁶.

Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden voldoen aan de in artikel 3, eerste lid, van deze verordening genoemde voorwaarden. Deze voorwaarden zijn gebaseerd op de belangrijkste kenmerken van de tegenprestatie die volgen uit de parlementaire geschiedenis¹⁷.

De tegenprestatie mag niet worden ingezet in het kader van de re-integratie. De tegenprestatie mag bovendien niet direct gericht zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt en is dan ook niet bedoeld als re-integratie-instrument. Het betreffen werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Reguliere werkzaamheden kunnen daarom niet als tegenprestatie worden ingezet. De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Het uitgangspunt economische zelfredzaamheid staat immers voorop. Dit volgt uit artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet en de parlementaire geschiedenis¹⁸.

Samenwerking met maatschappelijke organisaties:

De gemeente werkt voor het werven van maatschappelijk nuttige werkzaamheden samen met maatschappelijke organisaties zoals: welzijnsinstellingen, vrijwilligerswerkorganisaties, buurthuizen en/of sportvoorzieningen.

Artikel 4.2. Het aanbieden van een tegenprestatie

Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie aan te bieden. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt aangeboden. Tegen een besluit tot het aanbieden van een tegenprestatie kan vanwege het ontbreken van het verplichtende karakter en/of daaraan verbonden rechtsgevolgen geen bezwaar en beroep worden aangetekend.

De gemeenteraad kiest er in deze verordening voor te bepalen dat het college een tegenprestatie niet kan opleggen maar uitsluitend en vrijblijvend kan aanbieden aan een belanghebbende met afstand tot de arbeidsmarkt. Dit impliceert dat aan belanghebbenden zonder afstand tot de arbeidsmarkt geen tegenprestatie wordt aangeboden.

Geen tegenprestatie

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het college in individuele gevallen afzien van het aanbieden van een tegenprestatie.

De bepalingen in deze verordening m.b.t. het aanbieden van een tegenprestatie zijn niet van toepassing op:

1. een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet);
2. een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

In het tweede lid, van dit artikel is neergelegd met welke factoren het college rekening moet houden bij het aanbieden van een tegenprestatie. Deze factoren worden hierna toegelicht.

Tegenprestatie 'naar vermogen' en maatwerk

De werkzaamheden die als tegenprestatie ingezet worden, moeten naar vermogen door een belanghebbende verricht kunnen worden. De term 'naar vermogen' heeft betrekking op de mogelijkheden waarover een belanghebbende beschikt om deze werkzaamheden te verrichten. Immers, niet alle onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kunnen worden aangeboden aan c.q. uitgevoerd door elke uitkeringsgerechtigde. Bij het aanbieden van de tegenprestatie dient het college maatwerk te leveren.

16 TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 30

17 Zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14

18 Zie TK 2010-2011, 32 815, nr. 3, p. 14.

Persoonlijke situatie en individuele omstandigheden belanghebbende

Bij het aanbieden van de tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding en werkervaring¹⁹. Hierbij wordt rekening gehouden met het fysieke en psychische vermogen van een belanghebbende. Voorts wordt bij het aanbieden van een tegenprestatie rekening gehouden met praktische omstandigheden zoals reistijd, beschikbaarheid van kinderopvang.

Maatschappelijke activiteiten en vrijwilligerswerk

Het college houdt bij het aanbieden van een tegenprestatie rekening met het eventuele gegeven dat een belanghebbende al maatschappelijk actief is. Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit verricht, kan het college in bepaalde gevallen besluiten geen tegenprestatie aan te bieden (zie artikel 4.4 van de verordening). Ook kan de omstandigheid dat een belanghebbende maatschappelijke activiteit verricht, ertoe leiden dat hiermee rekening wordt gehouden bij het aanbieden van de tegenprestatie, in het bijzonder de duur en de omvang van de tegenprestatie. Een voorbeeld van maatschappelijke activiteiten zijn: de zorg voor een ouder of een gehandicapt kind. Het college beoordeelt de maatschappelijke activiteiten en houdt daarbij rekening met de duur en omvang.

Dit geldt ook voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met duur van de tegenprestatie zoals neergelegd in artikel 4.3 van deze verordening. Hierbij kan ook de aard van het vrijwilligerswerk een rol spelen. Omdat vrijwilligerswerk veelzijdig van aard is, is geen begripsomschrijving opgenomen. Ook dient rekening te worden gehouden met eventuele verplichte inburgeringsactiviteiten van een persoon.

Persoonlijke wensen en kwaliteiten belanghebbende

Bij het aanbieden van een tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke wensen en kwaliteiten van belanghebbende. Belanghebbende kan zelf ideeën aandragen voor de als tegenprestatie te verrichten werkzaamheden.

Een persoon kan binnen een redelijke termijn zijn keuze voor het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteit kenbaar maken aan het college. Het college beoordeelt de door belanghebbende zelf aangedragen ideeën en kan besluiten om het voorstel van belanghebbende over te nemen en die werkzaamheden in te zetten als tegenprestatie. Zo nodig wordt hij bij het zoeken van activiteiten ondersteund. Uiteraard moet die werkzaamheid voldoen aan het bepaalde bij of krachtens artikel 4.1. van deze verordening en moet die werkzaamheid beschikbaar zijn.

Het college is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Draagt belanghebbende geen ideeën aan, dan legt het college belanghebbende een lijst met keuzemogelijkheden voor van maatschappelijk nuttige werkzaamheden die voorhanden zijn. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, biedt het college een werkzaamheid aan.

Artikel 4.3. Duur en omvang van een tegenprestatie

Het college bepaalt met in achtneming van de criteria in artikel 4.2 de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon aan te bieden tegenprestatie. Dit is zoals gezegd altijd maatwerk. De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen echter altijd beperkt te zijn. Dit in verband met de internationale bepalingen met betrekking tot het verbod op dwangarbeid en verplichte arbeid (artikel 4 EVRM). In dit artikel is daarom bepaald dat de tegenprestatie wordt ingezet voor maximaal 12 maanden en wordt opgedragen voor maximaal 12 uren per week.

Het derde lid regelt dat een tegenprestatie binnen een periode van vijf jaar slechts driemaal wordt aangeboden.

Artikel 4.4. Mantelzorg en vrijwilligerswerk

Geen tegenprestatie wordt aangeboden indien een belanghebbende mantelzorg verricht en het college het verrichten hiervan redelijkerwijze noodzakelijk vindt. Of sprake is van mantelzorg wordt getoetst aan de criteria van het begrip mantelzorg zoals neergelegd in artikel 1.1 van deze verordening. Verricht een belanghebbende mantelzorg in de zin van deze verordening en is het verrichten van mantelzorg volgens het college redelijkerwijs noodzakelijk, dan biedt het college een belanghebbende geen tegenprestatie aan. De omvang van de mantelzorg moet dan wel vergelijkbaar zijn met de omvang van de tegenprestatie die hem aangeboden kan worden. De maximale duur van de tegenprestatie zoals neergelegd in artikel 4.3 van deze verordening wordt hierbij in acht genomen. Dit geldt ook voor het verrichten van vrijwilligerswerk. Het college biedt geen tegenprestatie aan als een persoon vrijwilligerswerk verricht van vergelijkbare omvang. Ook de aard van het vrijwilligerswerk zal een rol spelen. Omdat vrijwilligerswerk veelzijdig van aard is, is geen

¹⁹ *Rechtbank Zeeland-West-Brabant 25-02-2013, nr. 12/3649, ECLI:NL:RBZWB:2013:BZ5171*

begripsomschrijving opgenomen.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 5.1. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 5.1. is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 2.3., derde lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 5.1, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van twaalf maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Re-integratieverordening 2012. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van twaalf maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening 2012 worden dus in beginsel behouden tot twaalf maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 5.1, derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Indien het resultaat economische zelfredzaamheid sneller kan worden bereikt bijvoorbeeld door inzet van nieuwe re-integratievoorzieningen (bijv. loonkostensubsidie) dan kan het college besluiten de voorziening wel te beëindigen.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na twaalf maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de Re-integratieverordening 2012 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan twaalf maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de Re-integratieverordening 2012 van toepassing (artikel 5.1., vierde lid, van deze verordening).
