

Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Súdwest-Fryslân 2017

Toelichting

Algemene toelichting

Er is in 2015 gekozen voor een algemene, globale verordening, met meer bevoegdheden voor het college. Het is echter de bedoeling van de wetgever geweest de gemeenteraad een exclusieve bevoegdheid toe te kennen voor het vaststellen van regels met betrekking tot het verstrekken van subsidies ten behoeve van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling. In de verordening concretiseert de gemeente haar re-integratiebeleid en geeft zij, toegespitst op de lokale omstandigheden, blijk van een evenwichtige aandacht voor de groepen belanghebbenden waarvoor zij verantwoordelijk is (zie in dit verband ECLI:NL:CRVB:2009:BK2862). Het was de bedoeling van de wetgever dat de verordening aanspraken creëert voor de doelgroep. Súdwest-Fryslân koos in 2015 voor een algemene, globale verordening. Het is voortschrijdend inzicht dat met de aanpassing van 2015 de verordening niet langer de concrete uitwerking geeft die de wetgever van de gemeenteraad verwacht. Dit kan tot juridische problemen leiden in geschillen. Om deze reden is het thans gangbare beleid van het college in de verordening opgenomen.

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

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
 - b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.
- Tevens kan bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet).

Van deze bevoegdheid is om budgettaire redenen geen gebruik gemaakt: de gemeente ontvangt van de Rijksoverheid slechts financiering voor het aantal beschut werkplekken dat uit de doelstelling voortkomt. Als de situatie zich voordoet dat een persoon een positief advies beschut werk heeft gekregen en het minimumaantal beschut werkplekken in dat jaar is gerealiseerd, vervalt de verplichting om deze persoon op een beschut werkplek te plaatsen. Het college zal een wachtlijst bijhouden. Artikel 15, lid 2 regelt welke voorzieningen aan een persoon op de wachtlijst aangeboden kunnen worden tot het moment dat er een beschut werkplek vrijkomt.

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is vervallen de verplichting om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

Gelet op deze veranderingen is artikel 15 van deze verordening inhoudelijk aangepast.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de wet, 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 wet.

Het betreft:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen 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 wezen uitkering 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.

Het college kan voorts (zie artikel 10f Participatiewet) ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

- a. van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

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.

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, eerste 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 verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, tweede lid.

Artikel 3. Opdracht aan het college

De Participatiewet, de IOAW en de IOAZ bepalen dat het college voor haar doelgroep verantwoordelijk is voor ondersteuning bij arbeidsinschakeling en participatie in de samenleving. In het eerste lid is een verwijzing opgenomen naar artikel 40, eerste lid van de Participatiewet, waarin is bepaald, dat de aanspraak op voorzieningen alleen geldt voor inwoners van de gemeente. Een voorziening wordt alleen aangeboden als zonder die voorziening het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet mogelijk is. Bovendien moet de voorziening de kortste weg naar duurzame uitstroom zijn. De uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het aanbieden van een of meerdere voorzieningen ligt bij het college, dat immers ook verantwoordelijk is voor de effectieve en doelgerichte inzet van middelen.

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Artikel 4 Soorten voorzieningen

Dit artikel bevat een uitwerking van de soorten voorzieningen die op grond van deze verordening kunnen worden verstrekt. Dit zijn de voorzieningen die in natura worden geboden (bijvoorbeeld begeleiding, scholing, tijdelijk werk gericht op arbeidsinschakeling) of in de vorm van een premie. Het vierde lid geeft aan dat het college, ter uitvoering van de verordening, een beleidsplan maakt. De raad dient deze vervolgens vast te stellen. Daarmee wordt de kenbaarheid en rechtszekerheid voor de doelgroepen gewaarborgd. Zij kunnen uit het beleidsplan afleiden welk beleid de gemeente voert. Dit beleidsplan wordt één keer in de vier jaar vastgesteld. In dit lid wordt tevens geregeld welke onderwerpen in het beleidsplan aan de orde kunnen komen. Doelgroepen waarvoor beleid ontwikkeld zou kunnen worden zijn alleenstaande ouders, zelfstandigen en gehandicapten, 45-plussers, jongeren etc. De opsomming van de onderwerpen van het beleidsplan in lid 3 bevat geen limitatief omschreven lijst, maar kan desgewenst ingekort of uitgebreid worden.

Artikel 5 Subsidies

Het college kan voorzieningen treffen in de vorm van loonkostensubsidies aan de werkgever of rechtstreekse subsidies aan de cliënt, indien deze daarmee zelf zijn arbeidsinschakeling kan bewerkstelligen. Aan werkgevers worden in principe geen loonkostensubsidies verstrekt, mede omdat artikel 10c van de Participatiewet in een min of meer sluitende regeling voorziet. Uitzonderingen kunnen zich voordoen in specifieke situaties, waarin artikel 10c van de Participatiewet niet voorziet, waarbij maatwerk vereist is. Voor dit doel is ook voorzien in een voorziening no-risk-polis (artikel 17). Daarnaast worden al eerder toegekende subsidies in een aantal gevallen vooralsnog voortgezet.

Artikel 6 Subsidie- en budgetplafonds

De gemeente kan een verdeling maken van de beschikbare middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in het beleidsplan of de begroting gebeuren. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter geen reden zijn om geen re-integratieaanbod te doen. De verantwoordelijkheid daarvoor is vastgelegd in artikel 7 eerste lid onder a van de Participatiewet. Wel kan de invulling van het aanbod beïnvloed worden door budgettaire beperkingen. Zijn er vanwege die beperkingen voor bepaalde voorzieningen geen middelen meer dan dient te worden nagegaan welke andere instrumenten beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd. Dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken om tot duurzame arbeidsparticipatie te komen.

Bij dit artikel wordt uitgegaan van de bevoegdheid van het college om plafonds in te stellen, dit tegen de achtergrond van keuzen die in het beleidsplan of in de begroting voor de verschillende voorzieningen zijn gemaakt.

Artikel 7 Aanspraak/recht op ondersteuning

Hier zijn de doelgroepen genoemd waarop deze verordening betrekking heeft. De instrumenten worden aangeboden nadat hierover uitvoerig overleg heeft plaats gevonden met de persoon om wie het gaat.

Artikel 8 Verplichtingen van de cliënt

In de Participatiewet is al uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij het recht op een uitkering. In dit artikel zijn daarnaast de verplichtingen geformuleerd die niet specifiek in de Participatiewet zijn opgenomen, maar gekoppeld zijn aan de aangeboden instrumenten. Per instrument kunnen de contractueel overeengekomen verplichtingen verschillen.

Het tweede lid biedt de verbinding met de afstemmingsverordening. De Afstemmingsverordening Participatiewet c.a. gemeente Súdwest-Fryslân regelt het opleggen van een maatregel indien de

uitkeringsgerechtigde niet aan zijn verplichtingen voldoet. De maatregel bestaat uit het verlagen van de uitkering met een bepaald percentage.

Indien geen uitkering of een Anw-uitkering genoten wordt, kan besloten worden tot gehele of gedeeltelijke terugvordering van de voorziening. De rechtsgrond om terug te vorderen ligt in het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 9 Beëindigingsgronden

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

Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, 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, dat het inkomen gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

Artikel 10 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 het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 11 over werkstages.

Artikel 11 Werkstage

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (onderdeel b). 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. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden

aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. 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 werkstage 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 werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde 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. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

In het derde lid is 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.

Artikel 12 Sociale activering

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

Begrip sociale activering

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

Doelgroep sociale activering

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

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering (ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400).

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Artikel 13 Scholing

Dit artikel regelt dat het college een scholingstraject kan aanbieden aan een persoon die behoort tot de doelgroep.

Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Het college hoeft aan een persoon geen scholing aan te bieden als dergelijke scholing naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst leidt tot het beoogde doel. In beginsel zal er geen scholing ingezet worden die langer dan 24 maanden in beslag neemt.

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.

Artikel 14 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).

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 wet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de wet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt 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 wet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de wet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de wet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de wet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de wet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken. Er is gekozen voor een premie van telkens € 100,- per zes maanden.

Artikel 15 Participatievoorziening beschut werk

Eerste lid:

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet.

Tweede lid:

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkkarakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd.

Artikel 16 Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel 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.

Artikel 17 No-riskpolis

Voor de periode van 1 januari 2016 tot 1 januari 2021 is voorzien in een uniforme no-riskpolis voor de doelgroep banenafspraak op grond van artikel 29b van de ZW. Na vijf jaar (na 2020) vervalt de uniforme no-riskpolis. Tot 2020 zal deze bepaling nog bij uitzondering toepassing vinden.

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.

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.

Artikel 18 Prestart traject

Personen met een bijstandsuitkering of een IOAW-uitkering die uitkeringsonafhankelijk willen proberen te worden door het starten van een eigen bedrijf of zelfstandig beroep, kunnen mogelijk in aanmerking komen voor een prestart traject. Het betreft een intensief advies- en begeleidingstraject dat is bedoeld om hun voor te bereiden op zelfstandig ondernemerschap. Het bestaat uit een intake, een oriëntatiefase en een planfase. Gedurende het traject blijft de uitkering

doorlopen en is de persoon vrijgesteld van de arbeidsverplichtingen. De maximale duur is zes maanden.

Artikel 19 Premie vrijwilligerswerk

Uitkeringsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt krijgen in het geval zij minimaal vier uren per week vrijwillig werken met behoud van uitkering een premie van maximaal € 750,00 per kalenderjaar. Het verrichten van het betreffende vrijwilligerswerk (bijvoorbeeld op het terrein van sport, kerk, gezondheidszorg, school of in de buurt) mag het verkrijgen van betaalde arbeid dan wel de deelname aan een ander activeringstraject niet verhinderen. Voor de definitie van vrijwilligerswerk, zie de begripsbepalingen. Een van de organisatie of organisaties reeds ontvangen of nog te ontvangen kostenvergoeding wordt in mindering te worden gebracht op de premie. Om fiscale redenen kan de premie niet per maand worden uitbetaald omdat het in dat geval als een structurele inkomenscomponent zou worden beschouwd en dan is het belast inkomen. Uitkeringsgerechtigden jonger dan 27 jaar hebben - in aansluiting op vergelijkbare bepalingen in de Participatiewet (artikel 7, achtste lid en 31, vijfde lid) geen recht op deze Premie vrijwilligerswerk. Uitgesloten zijn tevens uitkeringsgerechtigden aan wie vrijwilligerswerk is opgelegd als alternatief voor de tegenprestatie.

Artikel 20 Proefplaatsing

Een proefplaatsing kan vooraf gaan aan een dienstbetrekking, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. Deze mogelijkheid was bij de toepassing van loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet beperkt tot een periode van drie maanden en vastgelegd in het derde lid van dat artikel. De proefplaatsing is niet langer meer expliciet in de Participatiewet geregeld, omdat deze door de nieuwe mogelijkheid om loonkostensubsidie tijdelijk forfaitair vast te stellen niet meer nodig is om de reële loonwaarde vast te stellen. Niettemin blijft de mogelijkheid van de proefplaatsing voor gemeenten bestaan. Het college heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen, ook als de proefplaatsing wordt gevolgd door een dienstverband waarvoor een forfaitair vastgestelde loonkostensubsidie wordt toegekend. Proefplaatsing is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past. Een maximale termijn is niet gesteld, maar de termijn mag niet te lang zijn (in het algemeen niet langer dan zes maanden) omdat een rechter bij een te lange periode kan vaststellen dat er de facto al sprake is van een dienstbetrekking.

Artikel 21 Arbeidsbemiddeling of regulier traject inclusief sollicitatietraining

Geen toelichting.

Artikel 22 en 23 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

De inwerkingtreding van een besluit ligt altijd in de toekomst. Dat brengt in dit geval met zich mee dat aan dit wijzigingsbesluit terugwerkende kracht moet worden verleend. Daarmee wordt bereikt dat het nieuwe beleid, inclusief de daaraan verbonden verplichtingen voor het college, van toepassing is vanaf de datum van inwerkingtreding van het nieuwe artikel 10b van de Participatiewet (te weten, 1 januari 2017).

Met deze terugwerkende kracht wordt geen inbreuk gemaakt op (bestaande) rechten van personen uit de doelgroep, zodat geen strijd met het rechtszekerheidsbeginsel ontstaat. Het overgangsrecht voorziet hierin.