

Algemene toelichting

Het college is verantwoordelijk voor de re-integratie van bijstandsgerechtigden, niet-uitkeringsgerechtigden en Anw-gerechtigden. In deze re-integratieverordening wordt vastgelegd welke voorzieningen worden aangeboden en wie onder welke voorwaarden voor die voorzieningen in aanmerking komen. Daarnaast worden in deze verordening regels gesteld over de invulling van de wederkerigheid die het college aan uitkeringsgerechtigden kan opleggen.

Het college verwacht dat alle werkzoekenden iets doen om zich te kunnen ontwikkelen naar werk, zich te scholen dan wel op andere wijze deelnemen of een bijdrage leveren aan de maatschappij.

Het ondersteunen bij de arbeidsinschakeling en het zo nodig aanbieden van voorzieningen, is gericht op de kortste weg naar algemeen geaccepteerde arbeid of zelfstandig ondernemerschap. Het college stelt vast welke voorziening voor wie het meest geschikt is om het beoogde doel te behalen. Het uitgangspunt is een evenwichtige inzet van instrumenten, met lichtere voorzieningen voor degenen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en zwaardere instrumenten voor diegenen die deze het meest nodig hebben. Hierbij ziet het college een maximale duur van 18 maanden als redelijke termijn voor re-integratie.

Afstemming in de arbeidsmarktregio

De wetgever heeft bepaald dat binnen elke arbeidsmarktregio een set aan basisvoorzieningen moet komen, voor ondersteuning van werkgevers en werkzoekenden bij de plaatsing op een baan. Om tot een eenduidig aanbod te komen, hebben de vijf gemeenten in de regio Haaglanden, te weten Delft, Den Haag, Midden-Delfland, Rijswijk en Westland het geheel aan voorzieningen die aan werkgevers kunnen worden toegekend, gezamenlijk vormgegeven in een regionale toolbox. Daarnaast zijn de voorzieningen, daar waar mogelijk, afgestemd met die van het UWV.

Volledigheidshalve willen wij opmerken dat wanneer de personen uit de doelgroep de mogelijkheid wordt geboden zelfstandig een re-integratie instrument in te zetten, zij zich altijd kunnen laten bijstaan door professionele cliëntondersteuning.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting nodig hebben 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.

ARTIKEL 2. Personenkring

De wetgever heeft bepaald dat als een werknemer met arbeidsbeperkingen verhuist naar een andere gemeente, de loonkostensubsidie gecontinueerd moet worden door de vertrekgemeente.

ARTIKEL 3. Belanghebbenden

Binnen de arbeidsmarktregio is tot deze driedeling gekomen. De in te zetten instrumenten/voorzieningen sluiten daar bij aan. Bovendien is de termijn van 12 maanden, waarin men naar verwachting betaald aan het werk zou kunnen, verruimd naar 18 maanden.

Voor alle belanghebbenden wordt afgewogen of aangeboden voorzieningen geldt daadwerkelijk de kans op werk vergroten.

- a. Werkzoekenden met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt, dat wil zeggen die naar verwachting binnen 3 maanden aan het werk kunnen, krijgen voornamelijk lichtere en minder dure voorzieningen aangeboden.
- b. Werkzoekenden zonder arbeidsbeperking die langer dan 3 maanden de tijd nodig hebben om aan het werk te kunnen bij een reguliere werkgever, maar naar verwachting wel binnen 18 maanden kunnen uitstromen, krijgen gerichte ondersteuning bij hun re-integratie. De werkzoekende wordt bij voorkeur geplaatst op een reguliere baan, al dan niet met ondersteunende voorzieningen. Het is uiteindelijk afhankelijk van iemands mogelijkheden wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is.
- c. Voor werkzoekenden met een arbeidsbeperking zijn in aanvulling op het bestaande aanbod vooral nieuwe voorzieningen beschikbaar om hen binnen 18 maanden aan het werk te helpen, op een reguliere werkplek bij een werkgever, of in geval van een lagere loonwaarde op een garantiebanaan, of in de participatievoorziening beschut werk.

Bovendien is het nu mogelijk om met inzet van (nieuwe) instrumenten/voorzieningen belanghebbenden eerder aan het werk te kunnen helpen. Daarin speelt de participatieladder (artikel 8) dan een minder grote rol.

ARTIKEL 4. Opdracht college

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

- personen die algemene bijstand, IOAW en/of IOAZ ontvangen;
- personen waarvoor het college voor diens ondersteuning bij arbeidsinschakeling op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet zorg draagt of onmiddellijk voorafgaande aan een dienstbetrekking zorg droeg en die een uitkering ontvangen op grond 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 van de Participatiewet is verleend;
- personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening, met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen zonder uitkering;

ARTIKEL 5. Beleidsplan

Onder het beleidsplan wordt het Beleidskader “Kernachtig Sociaal” verstaan. Daarnaast biedt het uitvoeringsprogramma 2016 – 2020 “Kernachtig Sociaal” van de gemeente Westland voldoende houvast.

ARTIKEL 8. Participatieladder

Uitgangspunt bij het participatiebeleid is het denken in mogelijkheden en niet in beperkingen. Op basis van de mogelijkheden van de cliënt wordt, indien nodig, ondersteuning geboden met vooraf bepaald gewenst resultaat. De participatieladder is een instrument waarmee kan worden vastgesteld in hoeverre iemand meedoet in de samenleving.

De ladder is onderverdeeld in zes treden: van sociaal geïsoleerd tot werkend zonder ondersteuning¹.

De participatieladder wordt gebruikt om tot een snelle eerste indicatie te komen van de re-integratiemogelijkheden. In ieder geval wordt eens in de drie jaar onderzocht of de trede op de participatieladder nog juist is. Ook het ontwikkelperspectief wordt dan in beeld gebracht.



ARTIKEL 11. Soorten voorzieningen

De in regionaal verband afgesproken toolbox wordt in dit artikel beschreven.

b. Proefplaatsing

Het college kan een proefplaatsing aanbieden, zoals bedoeld in artikel 10a, derde lid, van de wet. Dit houdt in dat de werkzoekende met behoud van uitkering bij een werkgever gaat werken. Het moet gaan om een werkgever die daadwerkelijk de intentie heeft om een dienstverband met de werkzoekende aan te gaan, maar die in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de persoon geschikt is. De proefplaatsing duurt niet langer dan strikt noodzakelijk en wordt aangeboden voor de duur van maximaal één maand voor personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en voor maximaal twee maanden voor personen met een langere afstand tot de arbeidsmarkt. De proefperiode kan met een maand verlengd worden als daar in het individuele geval gegronde redenen voor zijn, bijvoorbeeld omdat de loonwaardemeting een langere duur vereist. Wettelijk mag een proefperiode maximaal zes maanden duren.

c. Werkgeverscheque

Het college kan aan de werkgever een eenmalige vergoeding verstrekken als er extra kosten gemaakt moeten worden bij het aanstellen van een voorgedragen kandidaat. Deze "werkgeverscheque" wordt juridisch gezien als een vergoeding in de loonkosten van de geplaatste medewerker om de verantwoording voor de werkgever eenvoudig te houden. Het maakt in principe niet uit wat de werkgever feitelijk doet met de tegemoetkoming. De werkgever kan de cheque ook gebruiken voor scholing of begeleiding.

d. Leerwerkplek

Een leerwerkplek 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.

¹ In bijlage 1 is een lijst opgenomen waarin per trede wordt toegelicht wat onder de tredeïndeling wordt verstaan.

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.

Leerwerkplek is gericht op uitbreiden kennis, ervaring en vaardigheden

Een leerwerkplek is overwegend gericht op het uitbreiden van de kennis en ervaring en vaardigheden van de werknemer. Belangrijke randvoorwaarde is dat de werkgever de persoon die behoort tot de doelgroep zich openstelt om dit mogelijk te maken. Daarnaast is bij een leerwerkplek 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 leerwerkplek

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een leerwerkplek aanbieden voor zover hij een

- afstand tot de arbeidsmarkt heeft (uitbreiding arbeidsmarktkennis), of
- voor zover hij nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld een schoolverlater zonder werkervaring).

Doel van de leerwerkplek

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van een leerwerkplek, 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.

Een leerwerkplek 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 er gelegenheid geboden wordt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd gezien de in de persoon gelegen mogelijkheden en beperkingen richting de arbeidsmarkt. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op een leerwerkplek kan een persoon vaardigheden opdoen wanneer het gaat om aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

Er is bepaald dat voor een leerwerkplek een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin wordt expliciet het doel van de stage opgenomen, evenals de wijze van begeleiding en welke activiteiten er worden ondernomen. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een leerwerkplek niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding. De duur van een leerwerkplek is maximaal 18 maanden.

Geen verdringing op de arbeidsmarkt

In het vierde lid is bepaald dat door de leerwerkplek geen verdringing op de arbeidsmarkt mag plaatsvinden. Dit betekent dat een betaalde arbeidsplaats niet mag worden omgezet in een leerwerkplek.

e. Scholing

De wet stelt geen eisen aan de inhoud, de duur of de hoogte van de scholing of opleiding. De scholing, die in combinatie met de leerwerkplek wordt aangeboden, richt zich voornamelijk op taaltraining, branchegerichte (vak)training en werknemersvaardigheidstrainingen.

Dit artikel heeft geen betrekking op de verplichting scholing aan te bieden zoals bedoeld in artikel 10a, vijfde lid van de Participatiewet.

Soms kan het noodzakelijk zijn om eerst een scholingstraject aan te bieden, waardoor iemands mogelijkheden op arbeidsinschakeling aanzienlijk kunnen toenemen. Daarbij is het van belang dat scholing zich richt op het verkrijgen van vaardigheden die van belang zijn voor het verwerven van betaalde arbeid. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een startkwalificatie. Maar vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing (anders dan uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs) 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.

f. Ondersteuning leerwerkplekken

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt wanneer een persoon in aanmerking komt voor de voorziening 'ondersteuning bij leer-werktrajecten'. Dit is een bestaande voorziening, die eerder was ondergebracht in de wet Participatiebudget. Met een leer-werktraject wordt hier een volwaardige leerroute binnen de basisberoepsgerichte leerweg van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) verstaan.

De voorziening 'ondersteuning bij leer-werktrajecten' is inzetbaar voor jongeren van 16 of 17 jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan het college ook inzetten 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 bij arbeidsinschakeling 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. 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 18 jaar en aan personen van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

g. Loonkostensubsidie

Gesubsidieerde arbeid kan als één van de voorzieningen worden ingezet om de arbeidsinschakeling te bevorderen. In de Participatiewet is geregeld dat alle voorzieningen moeten dienen om een persoon uiteindelijk aan regulier werk te helpen.

Compensatie

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.¹⁶ In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

De in artikel 13 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie 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 artikel 13 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

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).

Het college kan aan de werkgever loonkostensubsidie verstrekken om in geval van een lagere arbeidsproductiviteit van de werknemer (tijdelijk) het verschil te compenseren. Loonkostensubsidie kan worden ingezet in geval van een garantiebaan, beschut werk en bij plaatsing op een reguliere baan (niet zijnde garantiebaan). Dit is geregeld in de door de gemeenteraad vastgestelde Verordening loonkostensubsidie Participatiewet Westland 2017.

Loonkostensubsidie is gebaseerd op de loonwaarde die de werknemer heeft. Deze loonwaarde is samen met de overeengekomen arbeidsduur rechtstreeks bepalend voor de hoogte van de loonkostensubsidie voor de werkgever. Als de loonwaarde bijvoorbeeld wordt vastgesteld op 65 procent, dat wil zeggen dat deze persoon een productiviteit heeft van 65 procent in vergelijking met een andere gemiddelde werknemer in dezelfde functie, dan heeft de werkgever recht op een loonkostensubsidie ter hoogte van 35 procent van het wettelijk minimumloon (de subsidie vult de vastgestelde loonwaarde aan tot 100 procent WML inclusief werkgeverslasten).

Gemeenten bepalen de manier waarop de loonwaarde wordt vastgesteld wanneer een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met een persoon die tot de doelgroep behoort. Binnen de arbeidsmarktregio moeten gemeenten met eenzelfde meetmethodiek werken.

De loonwaarde wordt door vastgesteld op de werkplek. Dit gebeurt veelal tijdens de proefplaatsing met betrokkenheid van zowel de werkzoekende als van de werkgever. De loonwaardemeting wordt jaarlijks (bij beschut Werk is deze frequentie eens per drie jaar) herhaald. Als bij de periodieke loonwaardemeting een hogere loonwaarde wordt vastgesteld wordt de loonkostensubsidie naar rato verlaagd.

h. Begeleiding werkgever

Gemeenten mogen zelf invulling geven aan de vorm en inhoud van deze begeleiding. In overleg met de werkgever zal naar de juiste inhoud en vorm gezocht worden. De gemeentelijke ondersteuning kan gaan om een financiële compensatie, maar ook om begeleiding in natura met bijvoorbeeld de inzet van een werkbegeleider.

i. Werkvoorzieningen

Werkvoorzieningen zijn bedoeld voor personen met een motorische, visuele of auditieve handicap.

Er zijn vier soorten werkvoorzieningen:

- **Intermediaire voorzieningen**
De voorzieningen zijn gericht op de vervanging of ondersteuning van een door ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk ontbrekende auditieve, visuele of motorische lichaamsfunctie. Voorbeelden van Intermediaire voorzieningen zijn: hulp van tolken voor doven en slechthorenden, computervoorzieningen en –hulpmiddelen. Er is geen limitatieve lijst van voorzieningen. In principe kan elk product als een voorziening worden beschouwd als de noodzaak en meerwaarde in de werksfeer aantoonbaar zijn. Tijdens de Algemene Ledenvergadering van de VNG is besloten om de tolk gebarentaal landelijk uit te laten voeren.
- **Werkplekaanpassingen**,
Er zijn twee soorten werkplekaanpassingen:
A. Meeneembare voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn: aangepaste bureaustoel, toetsenbord, koptelefoon etc. Deze voorzieningen worden toegekend aan de werknemer.
De verstrekking van meeneembare voorzieningen, waarbij het gaat om een klein aantal gebruikers en veelal zeer specifieke voorzieningen, wordt landelijk gecoördineerd.
B. Niet meeneembare voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn: aangepast toilet, een entree met een automatische deur opener, traplift. Deze voorzieningen worden toegekend aan de werkgever.
- **Vervoersvoorzieningen**
In 2015 willen de regiogemeenten ervaring op gaan doen met deze vervoersvoorziening. Zowel wat betreft vorm als omvang wordt gekeken of aangesloten kan worden op de vervoersvoorziening van de SW-bedrijven, leerlingenvervoer en/of taxibus. In de gemeente Westland is per 2015 aangesloten op de vervoersvoorziening, zoals deze in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning wordt gerealiseerd in de vorm van de maatwerkvoorzieningen voor vervoer. De bepalingen daarover in het Financieel besluit Wet maatschappelijke ondersteuning Westland & Jeugdhulp 2017 zijn van toepassing².
- **Jobcoaching**

² Artikel 13 Overige maatwerkvoorzieningen

Vervoer

Indien de te verlenen maatwerkvoorziening niet de voorliggende regiotaxi kan zijn, maar bestaat uit het gebruik van een taxi of auto voor lokaal en regionaal vervoer, dan kan een tegemoetkoming worden verstrekt.

De hoogte van deze tegemoetkoming bedraagt op jaarbasis:

- a. tegemoetkoming in de vervoerskosten € 690,00 voor min. aantal kilometers van 3000 km x € 0,46
- b. tegemoetkoming in de vervoerskosten bij een verhoogd vervoerspatroon € 1.380,00 voor min. aantal kilometers van 3000 km x € 0,46

Het tarief voor de regiotaxi is € 0.70 per zone.

Op basis van de uitkomsten van de Werkkamer is door de G4 en het UWV uitwerking gegeven aan de opdracht tot harmonisering van de jobcoachvoorziening. De huidige invulling van de jobcoachvoorziening is hier op aangepast. Het uitgangspunt is dat de jobcoachvoorziening doelgericht en op de persoon gericht wordt ingezet en dat de begeleiding van de werknemer, indien mogelijk, zo snel mogelijk door de werkgever wordt overgenomen. Ook krijgen werkgevers de mogelijkheid om zelf de jobcoachvoorziening te regelen, tegen een vergoeding van de gemeente.

j. Participatievoorziening beschut werk

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan. Deze voorziening wordt aangeboden aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het UWV een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Deze verplichting geldt alleen voor het door het Rijk vastgestelde aantal beschut werkplekken (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

In deze verordening is verder vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt (vierde lid) en om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (zesde lid).

Vaststelling doelgroep

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort vraagt het college een advies aan het UWV. Het UWV beoordeelt op basis van landelijke criteria of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk en adviseert het college hierover. Een persoon die denkt voor beschut werk in aanmerking te komen kan ook zelf bij het UWV een verzoek tot beoordeling - of hij tot de doelgroep behoort - indienen. Een zelfstandig verzoek kan alleen ingediend worden door een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het UWV een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert het UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

Op basis van het advies van het UWV neemt de gemeente het besluit of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het UWV, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

Dienstbetrekking beschut werk

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking (bij Patijnenburg) onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat. Naast de dienstbetrekking kunnen ook de voorzieningen zoals genoemd in het zevende lid van de Participatiewet worden ingezet.

Volgorde toekenning

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in

aanmerking komt voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde/vastgestelde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van datum advies van het UWV (artikel 11, eerste lid, sub j, punt 2 van de Re-integratieverordening).

Omvang voorziening beschut werk

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. De gemeenteraad heeft besloten dat er (vooralsnog) geen additionele beschut werkplekken worden aangeboden (artikel 11, eerste lid, sub j, punt 4 van de Re-integratieverordening). Wanneer in enig jaar het aantal verplichte werkplekken is gerealiseerd kan er een wachtlijst ontstaan. In de wachttijd totdat er een dienstverband beschikbaar is, staan in principe alle andere voorzieningen uit de verordening open. In overleg met de betrokkene(n) kan een keuze gemaakt worden.

k. Participatieplaats

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een lange 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). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal 4 jaar (artikel 10a, tiende lid, 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).

ARTIKEL 12. Wederkerigheid als tegenprestatie

Het verrichten van een tegenprestatie is vanaf 1 januari 2015 een algemene verplichting voor uitkeringsgerechtigden. Het college heeft beleidsvrijheid om zelf invulling te geven aan de tegenprestatie en er is ruimte om te bepalen wie wel of niet voor een wederkerigheid in aanmerking komt. Over de periode van 2014 tot en met 2016 heeft er een pilot plaatsgevonden waarbij op basis van wederkerigheid invulling is gegeven op de tegenprestatie. Naar aanleiding van de resultaten van deze pilot is er definitief uitwerking gegeven op de tegenprestatie.

De wederkerigheid heeft tot doel maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten voor de samenleving en hoeft niet bij te dragen aan re-integratie. Aan de andere kant mag het re-integratie ook niet in de weg staan. Om die reden wordt aan de groep uitkeringsgerechtigden die re-integratie-activiteiten verricht, geen wederkerigheid opgelegd. De wet biedt de mogelijkheid dat uitkeringsgerechtigde zelf meebepalen wat zij als wederkerigheid gaan doen. Het college vindt het belangrijk dat uitkeringsgerechtigden vanuit eigen motivatie duurzaam actief zijn. Mede daarom wordt ook vrijwilligerswerk gezien als een legitieme vorm van wederkerigheid.

De wetgever stelt als voorwaarde dat de opgelegde werkzaamheden begrensd moeten zijn in duur en omvang.

De wetgever bepaalt bovendien dat de opgelegde werkzaamheden moeten aansluiten bij de mogelijkheden van de uitkeringsgerechtigde. Het college maakt op basis van de individuele situatie van de uitkeringsgerechtigde een afweging of en zo ja in welke mate een wederkerigheid verlangd kan worden. Hierbij wordt rekening gehouden met de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden, waaronder leeftijd, psychische en lichamelijke klachten. Verder wordt rekening gehouden met praktische omstandigheden zoals reistijd en de zorg voor jonge kinderen. Ook wordt in het bijzonder rekening gehouden met mantelzorgtaken. De wet biedt namelijk de mogelijkheid om uitkeringsgerechtigden die mantelzorg verrichten tijdelijk te ontheffen van de wederkerigheid.

Wanneer de persoon zelf geen invulling geeft aan de wederkerigheid, draagt het college werkzaamheden op. Op die manier is de wederkerigheid, in de vorm van opgelegde werkzaamheden, het sluitstuk om te zorgen dat alle uitkeringsgerechtigden een maatschappelijke bijdrage leveren.

Indien de persoon zich niet houdt aan de afspraken die het college maakt, zal de uitkering worden afgestemd op deze gedraging. In de Afstemmingsverordening Participatiewet, loaw en loaz gemeente Westland 2015 is dit verder uitgewerkt.

ARTIKEL 13. Plan van Aanpak

Dit artikel is ongewijzigd overgenomen uit de eerdere verordening.

ARTIKEL 16. Premie Participatieplaats

Een participatieplaats is volgens de wet in art. 10a gedefinieerd als onbeloonde additionele werkzaamheden. 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. Een participatieplaats staat open voor alle belanghebbenden, maar de premie geldt in overeenstemming met wettelijke bepalingen alleen voor belanghebbenden van 27 jaar en ouder.

ARTIKEL 17. Werkaanvaardingspremie

De werkaanvaardings- of uitstroompremie kan verstrekt worden als er sprake is van een duurzame arbeidsinschakeling. Deze premie wordt verstrekt onafhankelijk van de periode waarin belanghebbende een uitkering heeft ontvangen.

Ook niet-uitkeringsgerechtigden komen voor deze premie in aanmerking.

De werkaanvaardingspremie wordt in principe ambtshalve verstrekt.

De werkaanvaarding moet wel tijdig gemeld zijn, om te voorkomen dat ondanks verzwegen werkaanvaarding en inkomsten er toch nog een aanvraag voor de premie werkaanvaarding wordt ingediend.

ARTIKEL 18. Deeltijdpremie

In de wet (artikel 31, tweede lid) zijn vrijlatingsbepalingen opgenomen voor verschillende doelgroepen. De vrijlatingsbepaling voor de alleenstaande ouder met kinderen tot 12 jaar is gemaximeerd tot een periode van 36 maanden (6 maanden op basis van artikel 31, tweede lid, sub n van de wet en aansluitend 30 maanden op basis van artikel 31, tweede lid, sub r). Om hen te stimuleren om deeltijdarbeid te blijven verrichten wordt deze deeltijdpremie ambtshalve verstrekt. Ook hier geldt dat de dienstbetrekking wel tijdig gemeld moet zijn.

Artikel 21. Inwerkingtreding en overgangsrecht

In dit artikel 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 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 15, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 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 Participatiewet gemeente Westland 2015. 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 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Westland worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 15, 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.

Voortzetting is niet mogelijk

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 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 Participatiewet gemeente Westland 2015 of als de voorziening is toegekend voor een

kortere duur dan 12 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 Participatiewet gemeente Westland 2015 van toepassing (artikel 15, vierde lid, van deze verordening).