

Toelichting re-integratieverordening Participatiewet gemeente Elburg 2021

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-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

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

- a. het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, en artikel 10, eerste lid;
- b. het opdragen van een tegenprestatie als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c;
- c. de scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid;
- d. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid;
- e. het verrichten van werkzaamheden in een beschutte omgeving, bedoeld in artikel 10b;
- f. het verlenen van een individuele studietoelage als bedoeld in artikel 36b.

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

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

Artikel 2. Beleid en financiën

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, tweede lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

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 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3 van deze verordening. 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 als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

De Participatiewet voorziet niet in een terugvorderingsgrond van re-integratiekosten die onnodig zijn gemaakt. Noch van een bijstandsgerechtigde, noch van een niet bijstandsgerechtigde kunnen die kosten worden teruggevorderd.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 4. Werkstage

Werkstages zijn een goed instrument voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de term werkstage is gekozen om te benadrukken dat het gaat om een soort scholingsinstrument: niet de arbeid zelf, maar het leren werken staat centraal.

Het is belangrijk in de gaten te houden onder welke voorwaarden de werkstage aangeboden wordt. Dit vanwege het gevaar dat de werkstage beschouwd kan worden als een gewone arbeidsovereenkomst. Volgens het arbeidsrecht is er sprake van een arbeidsovereenkomst indien voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:

- er dient sprake te zijn van de persoonlijke verplichting om arbeid te verrichten;
- die arbeid wordt verricht onder gezag van een ander;
- die ander betaalt voor de arbeid een bepaald bedrag aan loon;
- de arbeid wordt verricht gedurende enige tijd.

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.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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, nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of beschikt over onvoldoende werkervaring. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn.

Doel van de werkstage

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

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 op twee manieren worden ingezet:

1. Als werkervaringsplek, waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om ervaring op te doen in een specifieke werksetting of beroep en om op die manier de eigen ervaring in de specifieke werksetting uit te breiden. Op die manier kan gezien worden of het soort werk passend is en kan de persoon in kwestie groeien in ervaring en/of leren functioneren in een arbeidsrelatie. Een werkervaringsplek duurt maximaal 3 maand met de mogelijkheid tot eenmalige verlenging van nogmaals maximaal 3 maand;
2. Als proefplaatsing, waarbij de persoon een korte tijd in een specifieke werksetting werkt met behoud van uitkering om in de functie te groeien en om werkgever en werknemer een proefperiode te geven. Het doel van de proefplaatsing is het beoordelen van iemands vaardigheden en kennis ten behoeve van een concrete werkplek. De werkgever spreekt de intentie uit om de persoon bij goed functioneren in dienst te nemen. De beoogde kandidaat heeft een dermate afstand tot de arbeidsmarkt dat een normale proefperiode niet reëel is. De beoogde kandidaat heeft door de proefplaatsing geen recht op loon. In de term proefplek zit besloten dat de werkgever wel voldoende vertrouwen heeft in de beoogde kandidaat met het oog op de indienstneming. In regionaal verband is afgesproken dat een proefplaatsing in de regel maximaal 2 maand duurt. In 2 maand tijd hebben werkgever en belanghebbende in de regel voldoende tijd om elkaar te leren kennen en te bepalen of belanghebbende voldoende functioneert voor een arbeidsovereenkomst. Op deze manier wordt voorkomen dat een proefplaatsing ten behoeve van het invullen van een vacature te lang wordt opgerekt. Maatwerk is mogelijk. Volgens de verordening is de duur van de proefplaatsing maximaal 3 maanden. In uitzonderlijke situaties kan de plaatsing met maximaal 3 maanden worden verlengd.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt of concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed. Van verdringing is sprake als regulier werk wordt overgenomen door mensen die via de constructie werken met behoud van uitkering werken. Van onverantwoordelijk beïnvloeding van concurrentie is sprake als werkgevers hun arbeidskosten proberen te verlagen op oneigenlijke manieren waardoor ze hun producten of diensten goedkoper kunnen aanbieden.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde 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.

Artikel 5. 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 de maatschappelijke participatie voorop.

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.² Doel is dat de persoon in kwestie uiteindelijk zo zelfstandig mogelijk de activiteit uitvoert en waar mogelijk een stap verder gezet wordt op weg naar werk.

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben 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 (artikel 5, eerste lid). Voor deze personen is het (nog) niet mogelijk om deel te nemen aan een re-integratietraject naar regulier werk vanwege persoonlijke capaciteiten of omstandigheden.

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.³

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. Om de voortgang te bewaken en waar mogelijk een vervolgstap in te zetten, is het raadzaam om een voorlopige duur van inzet van de voorziening af te spreken, bijvoorbeeld voorlopige termijn van drie maand.

² Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

³ CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

Artikel 6. Scholing

Scholing kan aan elke persoon uit de doelgroep aangeboden worden, mits de scholing of training de kansen op de arbeidsmarkt vergroot én de inschatting is dat de persoon in kwestie binnen redelijke termijn de scholing of training met goed gevolg kan afronden.

Startkwalificatie

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.

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee.

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).

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 op vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.

Zie artikel 7 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 7. 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. Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

Additionele werkzaamheden

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

Participatiewet) maar op regionaal niveau hebben we afgesproken een maximale looptijd van 2 jaar aan te houden. Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.⁴ Er is gekozen voor een premie van telkens €250,- per zes maanden.

Artikel 8. Participatievoorziening beschut werk

Algemeen

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.

⁴ Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

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).

Artikel 8, eerste lid:

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de benodigde ondersteunende voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) waaronder fysieke aanpassingen van de werkplek of werkomgeving. Er is voor gekozen om geen exacte invulling te geven aan welke specifieke ondersteunende voorzieningen worden aangeboden. Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet.

Artikel 9, 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 maatwerk karakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, wordt ook de arbeidsmatige dagbesteding op grond van de beleidsregel maatwerkvoorzieningen Wmo gemeente Elburg als mogelijk overbruggingsmiddel genoemd.

Artikel 9. Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leer-werktraject nodig is en de ondersteuning nodig moet zijn voor het volgen van dat leer-werktraject. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

Artikel 10f van de Participatiewet bepaalt voorts dat het college uitsluitend ondersteuning bij een leer-werktraject kan aanbieden aan personen:

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij

jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.⁵ In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

In artikel 10f van de Participatiewet is bepaald dat het college onder omstandigheden ondersteuning kan bieden aan personen jonger dan achttien jaar en aan personen van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald en voor wie een leer-werktraject nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werktraject aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 10. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 10 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.⁶

Op basis van art. 10da van de wet maken personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie aanspraak op begeleiding op de werkplek. Op basis van art. 10 lid 1 is persoonlijke ondersteuning bijv. in de vorm van begeleiding op de werkplek, tevens mogelijk voor mensen uit de doelgroep (let op, dus niet alleen de doelgroep loonkostensubsidie). De begeleiding moet wel noodzakelijk zijn om de persoon te ondersteunen bij het volbrengen van de aan hem/haar opgelegde taken.

Artikel 11. Inhoud van een tegenprestatie

Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend.

De werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie zijn bedoeld als tegenprestatie van mensen die een beroep doen op de solidariteit van de samenleving. De belangrijkste kenmerken van de tegenprestatie zijn de volgende:

- de tegenprestatie is naar zijn aard niet direct gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als reïntegratie instrument;

⁵ Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

⁶ Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

- de tegenprestatie mag niet in de weg staan aan acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid of aan de reïntegratie gericht op arbeidsinschakeling;
- de duur en omvang van de werkzaamheden dienen in de regel beperkt te zijn. Een aanbod om voor 32 uur per week werkzaamheden te verrichten kan in ieder geval niet worden aangemerkt als een tegenprestatie;
- het gaat om 'additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden'. Onder additioneel wordt verstaan werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht, en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Een belangrijk verschil met werkzaamheden die tot de reguliere arbeidsmarkt behoren is dat voor deze werkzaamheden de bereidheid bestaat loon te betalen. Bij werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie is dat niet het geval.

Artikel 12. Het opdragen van een tegenprestatie

De gemeenteraad kiest er in deze verordening voor te bepalen dat het college een tegenprestatie in beginsel kan opdragen aan iedere belanghebbende (zie artikel 12 lid 1 van de verordening).

Bij personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt kan redelijkerwijs worden verwacht dat hun inspanningen eerder zullen leiden tot uitstroom. Daarom wordt in beginsel aan personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt geen tegenprestatie opgedragen. De tegenprestatie mag immers het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren aangezien werk boven uitkering als uitgangspunt geldt. Maar de tegenprestatie kán wel ingezet worden voor mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt als die voorziening het meest passend lijkt om iemand te begeleiden richting regulier werk. Aan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt kan het college wel een tegenprestatie opdragen.

Lid twee stelt dat er geen tegenprestatie wordt opgelegd indien belanghebbende al activiteiten uitvoert die vergelijkbaar zijn met de duur en omvang van een tegenprestatie. Het kan gaan om betaalde arbeid, vrijwilligerswerk, mantelzorg of andere re-integratieactiviteiten.

De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is niet van toepassing op 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)

De verplichting tot tegenprestatie is niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet.

Tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing

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 werk boven uitkering staat voorop.

Artikel 13. Duur en omvang 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 op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen.

Artikel 14. Geen werkzaamheden voor handen

Artikel behoeft geen nadere toelichting

Artikel 15. Loonkostensubsidie

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen in de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Het betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voorgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Daarnaast kan het college nog steeds 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).

Er kan op twee manieren worden vast gesteld of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort:

- Via aanvraag beoordeling arbeidsvermogen bij het UWV;
- Via de praktijkroute.

In de arbeidsmarktregio is afgesproken dat het instrument Dariuz wordt gehanteerd bij het vaststellen van de loonwaarde.

Artikel 16. Indienstnemingspremie

Als werkgevers iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt en een lage loonwaarde in dienst nemen dan kunnen ze periodiek loonkostensubsidie krijgen volgens artikel 20 van deze verordening. Er zijn ook situaties waarbij de werknemer formeel wel een normale loonwaarde heeft maar waarbij de werkgever toch extra kosten moet maken om deze loonwaarde te realiseren of risico's loopt omdat de werknemer bijvoorbeeld een bepaalde afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Voor deze situaties is de indiensttredingspremie bedoeld. Per situatie wordt bekeken welke extra kosten of lasten de werkgever heeft gehad, afgezet tegen de persoon die uitkeringsonafhankelijk is geworden.

De maximale premie bedraagt € 5.000. Om aanspraak te maken op de premie, moet er sprake zijn van een voltijdsdienstverband, waarbij een minimum geldt van zes maanden. De werkgever krijgt een premie van € 250 per maand met een maximum van € 3.000 wanneer het gaat om een tijdelijk dienstverband. Wordt het contract omgezet naar of is er direct sprake van een vast dienstverband, wordt naast de € 3.000 een aanvullende subsidie van € 2.000 toegekend.

Belangrijk om in de gaten te houden is dat er geen werkgevers zijn die via zogenaamde draaideurconstructies elke keer opnieuw een indienstnemingspremie willen ontvangen. Er mag geen verdringing optreden bij de toekenning van de indiensttredingssubsidie, het moet dus gaan om aannemelijke extra kosten die de werkgever heeft.

Artikel 17. Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. 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).

Artikel 18. Individuele studietoeslag

Artikel behoeft geen verdere toelichting.

Artikel 19. Overige premies, regelingen en vergoedingen

Het college kan een premie verstrekken als een persoon zich voldoende heeft ingezet bij deelname aan een werkstage of sociale activering. Deze premie dient als beloning voor de inzet van een persoon.

Er wordt ook een beloning ingezet voor het gedurende 6 maanden deelnemen aan een werkstage of gedurende 12 maanden deelnemen aan (sociale) activering. Daarnaast kennen we een premie voor een participatieplaats.

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.

Tevens kan het college op basis van art.31 lid 2 onder n van de wet inkomsten vrijlaten als een belanghebbende inkomsten verdient via deeltijdwerk.

Voor beide premies geldt de toets of de uitkeringsgerechtigde voldoende getracht heeft algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en te aanvaarden. De premies zijn bedoeld om getoonde inzet te belonen, ook als dit niet heeft geleid tot uitstroom uit de uitkering.

Het college kan ter stimulering van de arbeidsinschakeling diverse kosten vergoeden die aan deze arbeidsinschakeling bijdragen. In dit artikel zijn enkele kostensoorten genoemd. Ook vergoedingen aan de werkgever voor aanpassingen van de werkplek kunnen hieronder vallen. Het ligt voor de hand – waar mogelijk – om eerst een beroep te doen op de werkgever voor werkbenodigdheden. In dit artikel gaat het niet om een limitatieve opsomming.

De hoogte van de vergoeding wordt bepaald op basis van noodzakelijkheid. De hoogte van de vergoeding voor reiskosten is gelijk aan de kosten van het OV of de hoogte van te vergoeden reiskosten in het kader van de bijzondere bijstand. De vergoedingen in dit artikel kunnen ook worden ingezet voor inburgeraars

Artikel 20. Hardheidsclausule

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 21. Citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 22. Inwerkingtreding

Dit artikel behoeft geen toelichting.