

## Activeringsverordening gemeente Best 2017

### Artikel 1 Begrippen

De raad van de gemeente Best;

gezien het voorstel van Burgemeester en wethouders van 17 oktober 2017;

gelet op wijziging van art. 10b en artikel 10d van de Participatiewet per 1 januari 2017;

#### besluit

de Activeringsverordening gemeente Best 2015 met ingang van 1 januari 2017 te wijzigen als volgt:

#### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- \* doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet;
- \* doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet,
- \* loonwaarde (artikel 6, lid 1, onderdeel g Participatiewet); vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort;
- \* mantelzorg: langdurige zorg die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving, waarbij zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en de gebruikelijke zorg van huisgenoten voor elkaar overstijgt;
- \* wet: de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz) en het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz).

### Artikel 2. Uitvoeringsplan

1. Het college stelt jaarlijks een uitvoeringsplan vast, waarin beleidsdoelstellingen worden aangegeven, alsmede de hoogte en wijze van financiering.
2. Het uitvoeringsplan omvat in elk geval:
  - a. een omschrijving van de beleidsdoelstellingen ten aanzien van de verschillende doelgroepen en de prioritering binnen en tussen die groepen;
  - b. de voorzieningen die het college, rekening houdend met de bepalingen uit deze verordening
  - c. een verdeling van de beschikbare middelen over de verschillende voorzieningen;
  - d. het flankerend beleid ten aanzien van zorg en hulpverlening.
3. Het college informeert de gemeenteraad jaarlijks over de doeltreffendheid van het uitvoeringsplan.

### Hoofdstuk 2. Algemene bepalingen voorzieningen

#### Artikel 3. Algemene bepalingen voorzieningen

1. Indien het college een belanghebbende niet in staat acht op eigen kracht algemeen geaccepteerde arbeid te verkrijgen en het college dit voor de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling van de belanghebbende noodzakelijk acht, biedt zij een of meerdere voorzieningen aan gericht op arbeidsinschakeling, mits de belanghebbende daar niet op een andere wijze in kan voorzien.
2. Het college biedt aan elke persoon behorend tot de doelgroep in ieder geval een diagnose van de arbeidsmarktkansen aan.
3. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit de wet en deze verordening, kan het college aan de verstrekking van voorzieningen nadere verplichtingen verbinden die verband houden met de aard en het doel van de voorziening.
4. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening beleidsregels vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden aan de doelgroepen en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
5. Het college houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. Tot deze omstandigheden behoren, voor zover van toepassing, eventuele zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doel-

---

groep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt onder andere verstaan:

- a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
- b. het verrichten van noodzakelijk te achten mantelzorg.

#### **Artikel 4. Budget- en subsidieplafonds**

1. Het college kan een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.
3. Indien een door het college ingesteld plafond bereikt is, kan een specifieke voorziening op grond daarvan worden geweigerd.

#### **Artikel 5. Beëindiging voorziening**

Het college kan een voorziening beëindigen als:

- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de Participatiewet, de artikelen 13 en 37 van de loaw of de artikelen 13 en 37 van de loaz niet nakomt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

#### **Hoofdstuk 3. Specifieke bepalingen voorzieningen**

##### **Artikel 6. Scholing en premie in het kader van participatieplaatsen**

1. Het college biedt voor zover een persoon die behoort tot de doelgroep niet beschikt over een startkwalificatie en onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a van de Participatiewet, zes maanden na aanvang van deze werkzaamheden een scholingstraject aan voor zover dit scholingstraject bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
  - a. de scholing is wenselijk om de belanghebbende aan algemene arbeid te helpen;
  - b. de scholing sluit aan bij de vraag op de arbeidsmarkt;
  - c. de scholing sluit aan bij de capaciteiten van belanghebbende;
  - d. de scholing duurt zo kort mogelijk en in principe niet langer dan 1 jaar.
3. Het college verstrekt aan de belanghebbende die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a van de wet een premie van maximaal € 250 per zes maanden.
4. Het recht op een premie als bedoeld in het derde lid wordt elke zes maanden beoordeeld.
5. De premie wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.

##### **Artikel 7. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. *Het aantal personen dat de voorziening zoals genoemd in het eerste lid aangeboden krijgt betreft in beginsel maximaal het aantal jaarlijks door de minister voorgeschreven plaatsen.*
3. Om de in artikel 10b, eerste lid van de wet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:

- a. Fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
  - b. *Uitsplitsing van taken, of*
  - c. *Aanpassingen in de wijze van begeleiding, werktempo of arbeidsduur.*
4. *Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking bedoeld in art. 10b, eerste lid van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:*
- a. *Dagbesteding zoals genoemd als maatwerkvoorziening in de WMO-beleidsregels van de gemeente Best;*
  - b. *Scholing als bedoeld in artikel 6;*
  - c. *Persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 3 vierde lid;*

*Schuldhelpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening.*

#### **Artikel 8. No-riskpolis**

Het college stelt bij nadere regeling vast voor welke vergoedingen naar hoogte en duur een werkgever in aanmerking komt bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d ontvangt, voor zover artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is.

#### **artikel 9. Loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d Participatiewet**

1. Het college kan loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet aanbieden aan de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Het college stelt zo nodig vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en neemt hierbij de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
  - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
  - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college kan een derde instantie betrekken ter advisering met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Deze instantie neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.
4. *Om de arbeidsontwikkeling te monitoren vindt periodiek een loonwaardemeting plaats op basis waarvan de hoogte van de loonkostensubsidie bijgesteld kan worden.*

#### **Artikel 10. Vaststelling loonwaarde als bedoeld in artikel 6, lid 1, onderdeel g Participatiewet**

1. Het college stelt bij nadere regeling vast welke methode gebruikt wordt om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Het college kan een derde instantie betrekken ter advisering met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon.

#### **Artikel 11. Tegenprestatie naar vermogen**

1. Het college kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden als tegenprestatie opleggen aan personen behorend tot de doelgroep.
2. De op te leggen tegenprestatie voldoet aan de volgende eisen:
  - a. de te verrichten tegenprestatie is naar zijn aard niet direct gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie instrument;
  - b. de te verrichten tegenprestatie mag niet in de weg staan aan acceptatie van algemeen geaccepteerde arbeid of aan de re-integratie gericht op arbeidsinschakeling;
  - c. de activiteiten zijn additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige activiteiten;
  - d. de te verrichten tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
3. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
  - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende
  - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen

- c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen
- d. als een belanghebbende al mantelzorg, maatschappelijke activiteiten of vrijwilligerswerk verricht, moet daarmee rekening worden gehouden
- e. als een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is, wordt geen tegenprestatie opgelegd;
- f. de tegenprestatie is beperkt in duur en omvang.

4. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een plan vast waarin wordt vastgelegd welke aanvullende werkzaamheden het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.

#### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

##### **Artikel 12. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

1. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2009 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2009 behoudt die voorziening voor de duur dat het college dit gelet op alle omstandigheden en mogelijkheden noodzakelijk of wenselijk acht voor de arbeidsinschakeling.
3. De Re-integratieverordening Wet werk en bijstand 2009 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

##### **Artikel 13. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze gewijzigde verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2017.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Activeringsverordening gemeente Best 2015.

Aldus besloten door de raad van Best  
in zijn vergadering van 4-12-2017  
Marcel Baijens, griffier en Hans Ubachs, voorzitter

#### **Algemene toelichting**

##### **Re-integratie**

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. 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 er voor gekozen om te volstaan met een algemeen kader voor de aan te bieden voorzieningen. De concrete ontwikkeling en inzet van specifieke voorzieningen wordt vervolgens periodiek ter vaststelling aan de gemeenteraad voorgelegd. De effectiviteit van de ingezette voorzieningen wordt vervolgens periodiek geëvalueerd.

Naast het algemeen kader voor de aan te bieden voorzieningen, worden in deze verordening wel regels opgenomen met betrekking tot voorzieningen waarvoor de gemeenteraad wettelijk verplicht is regels op te stellen.

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

- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

#### **Loonkostensubsidie en loonwaarde**

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

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

Heeft het college vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, van de Participatiewet).

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening in artikel 9 is geïntroduceerd in de Participatiewet en kan uitsluitend worden ingezet als de persoon in kwestie behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet: mensen met een arbeidsbeperking. Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

### **Tegenprestatie**

Deze verordening geeft tevens uitvoering aan artikel 8a, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie als bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel c van de Participatiewet. Het college heeft de opdracht beleid te ontwikkelen ten behoeve van het verrichten van een tegenprestatie en het uitvoeren ervan overeenkomstig de verordening tegenprestatie. Dit volgt uit artikel 7, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet.

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. Dit is vastgelegd in artikel 9, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

#### *Afstemmen*

Net als bij het niet nakomen van de arbeids- en re-integratieverplichting geldt voor het niet nakomen van de tegenprestatie dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig de gemeentelijke Sanctieverordening.

#### *Bevoegdheid opdragen tegenprestatie*

De bevoegdheid van het college om een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten geldt al sinds 1 januari 2012. De regering meent dat de tegenprestatie voor uitkeringsgerechtigden een gelegenheid is om te blijven participeren in de samenleving en om een sociaal netwerk, arbeidsritme en regelmaat te behouden. Dit zijn volgens de regering ook noodzakelijke voorwaarden om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (TK 2013-2014, 33 801, nr. 3, p. 29).

#### *Tegenprestatie is geen re-integratie-instrument*

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49-50). De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie-instrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering.

*'Best doet mee'*

---

De tegenprestatie krijgt vorm in het gemeentelijke programma 'Best doet mee'. Binnen dit programma worden inwoners geactiveerd tot het verrichten van maatschappelijke nuttige taken. Voor de inwoners die onder de bepalingen van de Participatiewet vallen geldt dat deelname aan 'Best doet mee' een verplichtend karakter heeft, deelname wordt voor hen gezien als de tegenprestatie naar vermogen. Hiernaast is het ook voor andere inwoners die wel of geen beroep doen op overheidssteuning (zoals Wmo of VSV-ers) mogelijk om deel te nemen aan het programma 'Best doet mee' en op die manier maatschappelijk te participeren. Het programma 'Best doet mee' is daarmee een bredere voorziening dan enkel de inrichting van de wettelijke tegenprestatie uit de Participatiewet. Dat deel van het programma 'Best doet mee' dat als wettelijke tegenprestatie geldt, dient derhalve te voldoen aan de bepalingen uit de wet en deze verordening.

#### **Regionale uniformering werkgeversarrangementen**

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026). De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 banen extra. Deze extra banen waarvoor werkgevers een garantstelling hebben gegeven, zijn bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het Wettelijk Minimum Loon te verdienen. De 35 arbeidsmarktregio's hebben een belangrijke rol om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. In elke arbeidsmarktregio wordt een Werkbedrijf ingericht: een samenwerkingsverband van gemeenten, werkgevers(vertegenwoordigers), werknemersvertegenwoordigers en UWV (eventueel aangevuld met sociale werkvoorzieningen en onderwijsinstellingen). De Werkbedrijven vormen de schakel tussen de werkgever en mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. In elke regio wordt een basispakket aan functionaliteiten onder regie van het Werkbedrijf georganiseerd. Werkbedrijven hebben onder andere als doel om werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking in dienst nemen te 'ontzorgen'. Hiervoor is het belangrijk dat werkgevers in de arbeidsmarktregio niet geconfronteerd worden met verschillende regels voor gelijke voorzieningen. Het moet voor een werkgever niet uitmaken of een potentiële werknemer woonachtig is in Best, Eindhoven, Veldhoven of welke gemeente dan ook. Vandaar dat regionaal gestreefd wordt naar het zo uniform mogelijk inrichten van werkgeversarrangementen. Dit betekent dat regels uit deze verordening over de no-riskpolis, de loonkostensubsidie, loonwaardebepaling en beschut werk regionaal afgestemd worden. Dit is ook de reden dat de kaders voor deze voorzieningen in deze verordening globaal gehouden zijn en voorzien zijn van de mogelijkheid om hiertoe nadere regels te stellen.