

## Verordening van de gemeenteraad van de gemeente Oostzaan houdende regels omtrent re-integratie Re-integratieverordening Participatiewet Zaanstreek- WaterlandOostzaan 2015

De raad van de gemeente Oostzaan;  
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 25 november 2014;  
gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet;  
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet Oostzaan 2015.

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- 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: Participatiewet.
- Scholings-begeleidingsvoucher: een vorm van subsidie om scholing en/of begeleiding mogelijk te maken.
- beschut werk: werk in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden als bedoeld in artikel 10b van de wet;

### Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

#### Artikel 2. Budget- of subsidieplafonds

1. Het college kan een of meer budget- of subsidieplafonds voor de verschillende voorzieningen vaststellen. Een door het college ingesteld budget- of subsidieplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het college kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

#### Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college biedt aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en voor zover het college dat noodzakelijk acht een voorziening gericht op arbeidsinschakeling
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen, biedt het college maatwerk. Daarbij wordt door het college een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en wensen van de belanghebbende, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.
3. Het college draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.

### Hoofdstuk 3. Voorzieningen

#### Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. 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 wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen 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.

#### **Artikel 5. Werkervaringsplaats**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkervaringsplaats, en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
  - c. het aantal uren per week waarop activiteiten worden verricht en wat deze activiteiten inhouden
5. Een werkervaringsplaats duurt maximaal zes maanden.
6. Het college kan de werkervaringsplaats ondersteunen met een detacheringsovereenkomst. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

#### **Artikel 6. Sociale activering**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

#### **Artikel 7. Scholing en begeleiding**

Er zijn drie vormen van scholing/begeleiding

1. Het college kan een werkgever een eenmalige bijdrage, de scholings- begeleidingsvoucher, verstrekken bij het aanbieden van een arbeidsovereenkomst of werkervaringsplaats.
2. Het college kan aan een persoon uit de doelgroep direct scholing/begeleiding in een kans-sector in de economie aanbieden zonder dat er een koppeling aan werk of een werkervaringsplaats is.
3. Het college biedt aan een persoon die in het kader van een participatieplaats werkzaamheden verricht, en niet over een startkwalificatie beschikt, na een periode van zes maanden scholing of opleiding aan. Het aanbod vindt alleen plaats nadat in voldoende mate uit onderzoek is gebleken dat de scholing of opleiding een reële bijdrage levert aan de toeleiding naar de arbeidsmarkt.
4. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie in lid 1 worden verbonden. Deze regels zijn vastgelegd in de subsidieregeling/beleidsregels 'Scholings-begeleidingsvoucher Zaanstreek – Waterland'
5. Het college kan nadere regels stellen ten aanzien van de doelgroep, duur van de bijdrage, de hoogte en de verplichtingen die aan de bijdrages in lid 2 en 3 worden verbonden. Deze regels worden vastgelegd in beleidsregels.
6. Voorgaande leden zijn niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

#### **Artikel 8. Participatieplaats**

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.

3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt maximaal € 300 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
4. De hoogte van de premie is afhankelijk van het gemiddeld aantal uren per week dat door de uitkeringsgerechtigde is gewerkt in de te beoordelen periode van zes maanden.
5. Om in aanmerking te komen voor een premie verricht de uitkeringsgerechtigde gemiddeld acht uur per week onbeloonde additionele werkzaamheden. De maximale premie genoemd in het derde lid wordt verstrekt bij een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. De premie wordt naar rato gekort bij een lager aantal gewerkte uren en verzuim.

#### **Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan een persoon aan van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon:
  - a. behoort tot de doelgroep; of
  - b. is een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt
  - c. is een persoon aan wie een werkgever als eigen risicodrager een uitkering verstrekt.
2. Ter uitvoering van de taak genoemd in het vorige lid kan het college naast het zelf, al dan niet via een gemeentelijke uitvoeringsorganisatie, bieden van een dienstbetrekking, ook werkgevers in staat stellen een dienstbetrekking aan te gaan waarbij de betrokkene in een beschutte omgeving en onder aangepaste omstandigheden werkzaamheden verricht.
3. Het college kan een werkgever, op diens aanvraag, subsidie verlenen voor extra organisatiekosten, zoals werkplekaanpassingen en persoonlijke voorzieningen of andere voorzieningen die verband houden met de dienstbetrekking in het kader van beschut werk.
4. Het college stelt nadere regels vast ten aanzien van de subsidie genoemd in het derde lid.
5. Wanneer het college voornemens is de beschut voorziening aan te bieden, maakt het college uit de doelgroep een voorselectie. Het college kan met behulp van een screening en/ of verdiepende diagnose beoordelen of een persoon uit de doelgroep uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden kan werken.
6. Bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen wordt advies ingewonnen of de persoon uitsluitend mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.
7. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken kan het college onder andere de volgende ondersteunende voorzieningen inzetten: loonkostensubsidie op grond van artikel 10d, van de Participatiewet, fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur of vervoersvoorzieningen
8. Bij het aantal voorzieningen beschut werk neemt het college artikel 10b, vierde lid, van de wet in acht, waarin op basis van een landelijke raming jaarlijkse aantallen voor beschut werk worden vastgelegd in een ministeriële regeling. Bovenop het aantal geraamde beschut werkplekken realiseert het college geen extra dienstbetrekkingen beschut werk.
9. Onverminderd het bepaalde in het eerste lid krijgt een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde beschut werkplekken in één jaar al is gerealiseerd, in beginsel voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
10. Voor zover nodig biedt het college passende ondersteuning aan tot aan het moment dat de dienstbetrekking aanvangt. Het kan hierbij gaan om:
  - a. participatieplekken in samenhang met (arbeidsmatige) dagbesteding en participatie, al dan niet op basis van een WMO indicatie;
  - b. andere voorzieningen genoemd in deze verordening.

#### **Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject**

1. Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:
  - a. van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
  - b. van achttien tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

---

### **Artikel 11. Jobcoaching/Persoonlijke ondersteuning**

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college persoonlijke ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Het college stelt nadere regels over de doelgroep, voorwaarden, omvang, bedragen en duur van de jobcoaching. Deze regels zijn vastgelegd in "nadere regels jobcoaching gemeente Oostzaan 2016"

### **Artikel 12 Tijdelijke regeling no-riskpolis 2015**

1. Een werkgever komt in 2015 voor de no-riskpolis die het UWV namens de gemeente uitvoert in aanmerking als:
  - a. de werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer en;
  - b. de werkgever voor de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt en;
  - c. het UWV voor de werknemer een Indicatie banenafpraak heeft afgegeven.
  - c. meeneembare voorzieningen
2. De no-riskpolis vergoedt bij ziekte van de in het eerste lid bedoelde werknemer een bedrag overeenkomstig het in artikel 29b Ziektewet bepaalde.
3. De werkgever draagt zorg voor de ziek- en herstelmelding bij het UWV op de door het UWV voorgeschreven wijze.
4. De werkgever dient de gemeente per ommegaande op de hoogte te stellen van de ziek- en herstelmelding.
5. Over de periode waarin de werkgever gebruik kan maken van de no-riskpolis op grond van de Ziektewet, wordt geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet betaald.

### **Artikel 13. Aansprakelijkheid en ongevallen verzekering**

Het college kan aan werkgevers een voorziening bieden voor de dekking van aansprakelijkheid en ongevallen tijdens het onbetaalde werk.

### **Artikel 14. Proefplaatsing**

1. Onder proefplaatsing wordt verstaan het tijdelijk verrichten van reguliere werkzaamheden met behoud van uitkering.
2. Tijdens de proefplaatsing kan de werkgever kosteloos ontdekken of een kandidaat geschikt is voor een vacature.
3. De voorwaarde is dat de werkgever de intentie heeft de kandidaat, bij goed functioneren, na afloop van de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst van minimaal 6 maanden aan te bieden zonder proeftijdbeding.
4. De proefplaatsing kan worden ingezet om een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, gedurende in beginsel maximaal drie maanden, bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten met het oog op een reële vaststelling van de loonwaarde.
5. De maximale duur van de proefplaatsing is in beginsel 3 maanden.
6. Er kunnen bijzondere omstandigheden zijn waardoor iemand meer tijd nodig heeft om te laten zien dat hij geschikt is voor het werk, zoals de ernst van een ziekte of beperking en/of de complexiteit van het werk / het wennen aan werk. In dit geval bedraagt de proefplaatsing maximaal 6 maanden. Hiervan kan sprake zijn in het geval van specifieke beperkingen bij het plaatsen op een beschutte werkplek.

### **Artikel 15. Jongerenvoucher**

1. Het college kan een werkgever een eenmalige subsidie verstrekken voor het bieden van een (leer) werkplek aan een jongere tot 27 jaar.
2. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden. Deze regels zijn vastgelegd in de subsidieregeling/beleidsregels 'Jongerenvoucher Zaanstreek – Waterland'

### **Artikel 16. Stimuleringsubsidie**

1. Het college kan een tijdelijke loonkostensubsidie, de stimuleringsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

3. Het college stelt nadere regels ten aanzien van de doelgroep, duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden. Deze regels zijn vastgelegd in de subsidieregeling/beleidsregels 'Stimuleringssubsidie Zaanstreek – Waterland'

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

##### **Artikel 17. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

De Verordening arbeidsinschakeling Oostzaan 2013 wordt ingetrokken.

1. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Verordening arbeidsinschakeling Oostzaan 2013, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening arbeidsinschakeling Oostzaan 2013 voor de duur:
  - a. van 6 maanden, gerekend vanaf de inwerkingtreding van deze verordening, of
  - b. dat deze is verstrekt, als dat korter is dan de periode als bedoeld in het tweede lid, onderdeel a.
2. Het college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Verordening arbeidsinschakeling Oostzaan 2013 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het eerste lid.

##### **Artikel 18. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet Zaanstreek-Waterland 2015 Oostzaan 2015.

*Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 15 december 2014.*

*De voorzitter,*

*De griffier,*

## **Toelichting**

### *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. 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:

- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet), en
- welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

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).

---

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 tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet). Onderdeel van de voorziening beschut werk zijn de loonkostensubsidie, een subsidie voor beschut werk voor de organisatiekosten, de begeleiding en de inzet van werkvoorzieningen. Ook is de no-risk polis van toepassing voor deze doelgroep.

#### *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. Het betreft:

- die algemene bijstand ontvangen;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- personen zonder uitkering;

en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

#### *Artikel 2 Budget- of subsidieplafonds*

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in een beleidsplan gebeuren. De gemeente moet naar aanleiding van een aanspraak op ondersteuning altijd een individuele afweging maken of zij die aanspraak wil en kan honoreren. Daarnaast kan per voorziening een plafond worden ingebouwd. Dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander/goedkoper instrument/voorziening wordt uitgeweken. Het is uitdrukkelijk aan de gemeente om te beoordelen of er überhaupt ondersteuning noodzakelijk is en welke vorm die moet krijgen, gelet op het te bereiken doel: arbeidsinschakeling, al dan niet op langere termijn.

#### *Artikel 3. Evenwichtige verdeling en financiering*

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening aangeven hoe de verdeling is 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 3, vierde lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

#### *Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen*

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op 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).

### *Beëindigingsgronden*

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in dit artikel. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment waarop deze persoon twee jaar lang zonder loonkostensubsidie het wettelijk minimumloon heeft verdiend. 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. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### *Artikel 5. Werkervaringsplaats*

Een werkervaringsplaats 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.

Werkervaringsplaats is gericht op uitbreiden kennis en ervaring De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkervaringsplaats 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 werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte vergoeding 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 werkervaringsplaats Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of in een bepaalde sector of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langer durende werkloosheid.

Doel van de werkervaringsplaats

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, 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 werkervaringsplaats kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's. Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vierde is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de werkervaring worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkervaringsplaats uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;
- handicap;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

### *Artikel 6. Sociale activering*

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. *Begrip sociale activering Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke*

*participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.*

*Doelgroep sociale activering Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering. (artikel 6, eerste lid).*

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

*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.*

*Geen verdringing*

*Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.*

*Artikel 7. Scholing*

*Startkwalificatie*

*Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie. Jongeren Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet).*

*Scholing in combinatie met participatieplaats Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het college aan deze persoon scholing of opleiding aan te bieden. Dit geldt vanaf zes maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats. De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het college hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaan of als naar zijn oordeel scholing of opleiding niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van de persoon. Dit volgt uit artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet.*

*Artikel 8. 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 werkkterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).*

### *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. Er is gekozen voor een premie van telkens maximaal € 300 per zes maanden. Inschatting is dat dit een bedrag is dat niet zal leiden tot armoedeval bij aanvaarding van een baan (Het betreft geen substantiële verhoging van het maandelijks besteedbare inkomen).

### *Artikel 9*

#### Eerste lid

Op grond van de verzamelwet 2018 wordt een groep toegevoegd nl. een persoon aan wie een werkgever als eigen risicodragers een uitkering verstrekt; de persoon die een uitkering ontvangt op grond van de Werkloosheidswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet, of de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening militairen, of recht heeft op arbeidsondersteuning als bedoeld in artikel 2:15 van de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten. Deze personen waren bij de wijziging van de participatiewet m.b.t. het verplichten van beschut werk onbedoeld uitgesloten van de mogelijkheid een advies beschut werk aan het UWV te vragen.

#### Tweede, derde en vierde lid

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschutte werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Ook kunnen personen via een detachering in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Het kan ook zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Hiervoor bieden de gemeenten in de arbeidsmarktregio een regionaal geharmoniseerde subsidie voor beschut werk aan reguliere werkgevers.

Om de dienstbetrekkingen te organiseren kan het college ook een of meer aanbestedingen doen.

We onderzoeken of een aanbesteding, bijvoorbeeld een integrale met WMO dagbesteding, meerwaarde heeft voor het aanbieden van de beschut werkvoorziening.

Het UWV kan ook mensen met een UWV uitkering, bijv. Wajong of Wia indiceren voor beschut werk.

#### Vijfde lid

We willen een zorgvuldig proces realiseren voor deze kwetsbare doelgroep en zo beter passende maatwerkoplossingen kunnen bieden. In de diagnose fase voor beschut werk wordt een kandidaat gedurende een periode op een of meerdere werkplekken geobserveerd en worden de mogelijkheden en beperkingen van het werken zorgvuldig in kaart gebracht en de benodigde begeleidingsbehoefte beoordeeld. De mogelijkheden en beperkingen m.b.t. belastbaarheid en m.b.t. de aansturing voor werkgerichte taken worden aan de hand van de praktijk in beeld gebracht. Lukt het bijvoorbeeld om vier uur per dag belastbaar te zijn, hetgeen een van de criteria voor arbeidsvermogen is (of het WML per uur kunnen verdienen). Tijdens deze praktijkervaringen kan daadwerkelijk bekeken worden of iemand in staat is een taak in een arbeidsorganisatie uit te voeren, waar de kandidaten binnen de dagbesteding of stage van school vaak nog geen ervaring mee hebben. Ook de concentratie kan in de concrete werksituatie bepaald worden (iemand die arbeidsvermogen heeft, kan een uur aaneengesloten werken). Is de concentratie bijvoorbeeld eerst maar vijf minuten, dan kan de ontwikkeling van de concentratie in een werksituatie bekeken worden. Is er groei van de concentratie naar 10 en verder naar 20 minuten of blijkt dat niet mogelijk. In samenspraak met de kandidaat worden de doelen en werkafspraken vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Deze informatie vinden wij noodzakelijk om uiteindelijk een optimale match te kunnen maken tussen de kandidaat en een beschutte werkplek of indien dit niet mogelijk blijkt een match met bijvoorbeeld een passende dagbestedingsplek. Als bijvoorbeeld de plaatsing niet mogelijk blijkt op de werksoort die de eerste keuze is van een kandidaat (vanwege het niveau van zelfstandigheid dat de werksoort vraagt), dan kan tijdens deze diagnose/praktijkroute bekeken worden of we de kandidaat voor andere werksoorten kunnen interesseren.

De verwachtingen over productiviteit en begeleidingsbehoefte van een werkzoekende en over de diens plaatsingsmogelijkheden in beschut werk worden aldus gebaseerd op de ervaringen in een praktijksituatie, een praktisch voortraject waarin met mensen die vanwege verstandelijke, sociale of psychische beperkingen moeilijk leerbaar zijn, gewerkt wordt aan werknemersvaardigheden, analyse van mogelijk-

---

heden en belemmeringen en het inzetten van gerichte interventies om tot verbetering te komen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door een leerwerkervaringsplaats die in een passende setting wordt georganiseerd, bijvoorbeeld bij het Participatiebedrijf of een sociale firma of in een andere omgeving waar gewerkt wordt met mensen die extra begeleiding nodig hebben en mogelijk zijn aangewezen op beschut werk. Maar ook de ervaringen die zijn opgedaan bij een onderwijsstage en arbeidsmatige dagbesteding kunnen leiden tot de verwachting dat iemand aangewezen is en plaatsbaar is op beschut werk.

#### Zesde lid

Het UWV adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Landelijke regels hierover zijn neergelegd in nadere regelgeving bij de socialezekerheidswetten. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Wet).

Randvoorwaarde is dat iemand een actueel arbeidsvermogen heeft - daarbij is te denken aan zaken als:

- een taak kunnen uitvoeren binnen een arbeidsorganisatie
- beschikken over basale werknemersvaardigheden
- ten minste een uur achtereen kunnen werken
- ten minste vier uur per werkdag belastbaar zijn (of het WML per uur kunnen verdienen).

Voor beschut werk moet daarnaast sprake zijn van zodanige beperkingen dat zodanige technische of organisatorische aanpassingen nodig zijn en een zodanige begeleiding dat deze niet binnen redelijke grenzen door een reguliere werkgever kunnen worden gerealiseerd.

Het college maakt een integrale afweging. In die afweging om aan iemand een voorziening beschut werk aan te bieden, neemt de gemeente in ieder geval het advies van het UWV, de arbeidsmogelijkheden en de ondersteuningsbehoefte van de inwoner mee. Deelname aan de beschut werk voorziening is op basis van vrijwilligheid, maar het is niet vrijblijvend. De plaatsing op beschut werk sluit zoveel mogelijk aan op motivatie en de voorkeuren van de werkzoekende. Voor inwoners met voldoende arbeidsmogelijkheden (als globale indicator hanteren we een loonwaarde van 30 % of meer), richt de ondersteuning zich primair op het verrichten van betaald werk. Voor inwoners met zeer beperkte arbeidsmogelijkheden en een grote ondersteuningsbehoefte richt de ondersteuning zich primair op maatschappelijke participatie (bijv. in de vorm van dagbesteding)

#### Zevende lid

behoeft geen toelichting

#### Achtste lid

Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV dan landelijk geraamd is, blijft de verplichting beperkt tot maximaal het aantal afgegeven positieve adviezen door het UWV. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV dan de landelijke raming blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

Op grond van artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet, is de gemeenteraad bevoegd om een hoger aantal beschut werkplekken aan te bieden, dan op grond van de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, is bepaald. De raad kan jaarlijks bij het vaststellen van de programmabegroting besluiten, bovenop de raming, een bepaald aantal extra dienstbetrekkingen beschut werk te realiseren. De gemeente ontvangt voor een hoger aantal geen middelen in het Buig budget of in het Participatiebudget. Bij eventuele extra dienstbetrekkingen vindt de volgorde waarin de personen, die behoren tot de doelgroep beschut werk, door het college van een dienstbetrekking worden voorzien, op dezelfde wijze plaats als voor de verplichte beschutte werkplekken (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet).

#### Negende lid

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 is gekomen voor een beschutte werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon in beginsel voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschutte 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 is de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschutte werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschutte werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar. Bij de plaatsing van een werkzoekende op een beschutte werkplek blijft het leidende uitgangspunt 'de beste match tussen vraag en aanbod'. Dit betekent dat iemand die op basis van indicatiedatum later op de wachtlijst staat toch eerder geplaatst kan worden.

#### Tiende lid

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. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkarakter van dat geval afhangen. Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, kunnen ook andere voorzieningen op grond van andere regelingen, zoals de Wmo 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing. Ook de mogelijkheden via social return kunnen hiervoor worden ingezet.

#### *Artikel 10. 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 18 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 18 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. 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 11. Jobcoaching/Persoonlijke ondersteuning*

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

#### *Artikel 12 No-riskpolis*

Werkvoorzieningen zijn bedoeld voor belanghebbenden met een arbeidshandicap, die een voorziening nodig hebben om te kunnen werken. Hierbij kan men denken aan:

- a. vervoersvoorzieningen die er toe strekken dat de belanghebbende zijn werkplek kan bereiken;
- b. werkplekaanpassingen arbeidsgehandicapten, aard en nagelvast;
- c. meeneembare voorzieningen voor de werknemer voor het geschikt maken van de arbeidsplaats, op het individu afgestemde hulpmiddelen.

Het kan zijn dat er aanpassingen op de werkplek gedaan moeten worden om ervoor te zorgen dat een werknemer met een fysieke arbeidsbeperking kan functioneren op de werkplek. Denk aan een rolstoeloprofit, een aangepast toilet, elektrische deuren, een extra leuning bij de trap of een video-intercom. Dit noemen we aard- en nagelvaste werkplekaanpassingen.

De verstrekking van de in de oude verordening genoemde landelijke regelingen nl. de intermediaire voorziening 'doventolk' en de meeneembare voorzieningen voor de werknemer worden vanaf 2018 niet meer landelijk uitgevoerd door het UWV.

Meeneembare voorzieningen zijn hulpmiddelen die mensen met een arbeidsbeperking- voor wie gemeenten in het kader van de Participatiewet re-integratieverantwoordelijkheid dragen - in staat stellen

om aan het werk te gaan of werk te behouden. Veelal is door een arts al vastgesteld of vast te stellen dat er sprake is van een ziekte of gebrek en dat voorzieningen nodig zijn als een dergelijk persoon (weer) aan het werk gaat. Het gaat uitdrukkelijk om voorzieningen die ingezet worden ter compensatie van ziekte of gebrek tijdens het werk of om aan het werk gaan (bijvoorbeeld bij het voeren van sollicitatiegesprekken).

Een meeneembare voorziening is een voorziening die kan worden meegenomen, met andere woorden de voorziening is niet aan de specifieke werkplek gebonden. We noemen dit ook wel dat de voorziening niet aard- en nagelvast is. Hoewel een werkgever de plicht heeft om zijn werknemers van deugdelijk materiaal te voorzien, kan het toch nodig en redelijk zijn om deze kosten als gemeente te dragen.

Voorbeelden van meeneembare voorzieningen zijn: brailleleesregel bij computer; aangepast bureau of speciale bureaustoel.

#### *Artikel 14 Proefplaatsing*

De proefplaatsing kan ingezet worden om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van personen uit de doelgroep. Door dit instrument kan de werkgever in de dagelijkse praktijk toetsen of de kandidaat geschikt is voor de vacature.

Voor personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie kan de proefplaatsing gebruikt worden om een beeld te krijgen van de productiviteit van de werknemer op de werkplek, en daarmee van zijn of haar loonwaarde. Verder kan in deze periode worden bekeken of nog andere voorzieningen moeten worden ingezet. Voor de reguliere doelgroep zien we dat ook proefplaatsingen van een of twee weken of een maand volstaan. De inzet is maatwerk.

Een proefplaatsing kan vooraf gaan aan een dienstbetrekking, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. Deze mogelijkheid was bij de toepassing van loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet beperkt tot een periode van drie maanden en vastgelegd in het derde lid van dat artikel. De proefplaatsing is niet langer meer expliciet in de Participatiewet geregeld, omdat deze door de nieuwe mogelijkheid om loonkostensubsidie tijdelijk forfaitair vast te stellen niet altijd meer nodig is. Bij een forfaitaire loonwaarde wordt deze tijdelijk op 50 % vastgezet. Slechts een deel van de werkgevers en werknemers wil gebruik maken van de tijdelijk vast te zetten loonkostensubsidie. En ook in die gevallen is regelmatig een voorafgaande proefplaatsing noodzakelijk, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. De mogelijkheid van de proefplaatsing voor gemeenten blijft essentieel als instrument in de matching van werkgever – werknemer. Het college heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen, ook als de proefplaatsing wordt gevolgd door een dienstverband waarvoor een forfaitair vastgestelde loonkostensubsidie wordt toegekend. Proefplaatsing is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat het beste bij betrokkene past. Een maximale termijn is juridisch niet gesteld, maar de termijn mag niet te lang zijn (in het algemeen niet langer dan zes maanden) omdat een rechter bij een te lange periode kan vaststellen dat er de facto al sprake is van een dienstbetrekking.

Bij de doelgroep voor beschut werk zien we in de praktijk een hoge uitval voorkomen. Bovendien hebben zij regelmatig langere tijd nodig om te wennen. Het aanpassen aan de nieuwe (werk) situatie is vaak een van de grootste uitdagingen. We zien dat voor deze groep vaak een langere proefplaatsing noodzakelijk is dan 2 of 3 maanden, bijv. in situaties van ziekte, of als het nodig is om op meerdere werkplekken werkervaring op te doen, of als het nodig is om de taken aan te passen (jobcarving) om te beoordelen wat de optimale match is. Daarom is in het vijfde lid van dit artikel een verlengingsmogelijkheid opgenomen.

#### *Artikel 15 Jongerenvoucher*

1. Het doel van de jongerenvoucher is om werkgevers te stimuleren werkplekken aan te bieden en de doelgroep een kans te bieden in hun bedrijf. Het kan een reguliere baan zijn of een baan in het kader van een leerwerktraject, en het kan een stage voor een opleiding betreffen.
2. De subsidie wordt verstrekt als tegemoetkoming in de salariskosten of als een bijdrage aan opleiding- en/of begeleidingskosten.
3. Door het verrichten van de werkzaamheden doet de doelgroep werkervaring op.
4. Hiermee wordt uitstroom uit de uitkering gerealiseerd, er wordt een stage of leerwerkplek gerealiseerd om opleiding te volgen of af te maken, of een aanvraag WWB wordt voorkomen.

#### *Artikel 16 Stimuleringssubsidie*

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.

De in dit artikel opgenomen stimuleringssubsidie is niet gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt kwetsbare personen in de doelgroep. De in dit artikel van deze verordening geregelde stimuleringssubsidie is een andere subsidie dan bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet.

---

De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet voor personen met een arbeidsbeperking van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon. De loonkostensubsidie kan niet tegelijkertijd worden verstrekt met de stimuleringsubsidie.

#### Compensatie

Het doel van de subsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever iemand niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een subsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt (Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4).

#### *Artikel 17. Intrekken oude verordening en overgangsrecht*

In artikel 17 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 voorzieningen wordt behouden voor ten hoogste de duur van 6 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Verordening arbeidsinschakeling Oostzaan 2013 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 6 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

#### Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Verordeningen arbeidsinschakeling Oostzaan 2013 worden dus in beginsel behouden tot 6 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 6 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 Verordening arbeidsinschakeling Oostzaan 2013 of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 6 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 Verordening arbeidsinschakeling Oostzaan 2013 van toepassing (artikel 15, vierde lid, van deze verordening).]