

## Re-integratieverordening Participatiewet Avres 2016

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WVS De Avelingen Groep met inachtneming van het bepaalde in de Gemeenschappelijke Regeling Avres 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;  
gelezen het voorstel van het Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WVS De Avelingen Groep van 10 december 2015;

### **besluit:**

vast te stellen de volgende 'Verordening Re-integratieverordening Participatiewet Avres 2016.

### **Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen**

#### **Artikel 1 Begrippen**

In deze verordening wordt verstaan onder:

- wet: Participatiewet;
- doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- grote afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs niet mogelijk binnen één jaar;
- korte afstand tot de arbeidsmarkt: deelname aan de arbeidsmarkt is redelijkerwijs mogelijk binnen één jaar;

### **Hoofdstuk 2 Beleid en financiën**

#### **Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering**

1. Het Dagelijks Bestuur kan de voorzieningen, bedoeld in artikelen 7 en 8, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het Dagelijks Bestuur kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4, 5 en 10, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Het Dagelijks Bestuur stelt ondersteuning of een voorziening beschikbaar door het aanbieden van een traject, waarbij zo nodig participatie-instrumenten kunnen worden ingezet, of door het inzetten van afzonderlijke participatie-instrumenten of door het bieden van praktische hulp, advies of doorverwijzing naar andere instanties of anderszins.
4. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen wordt door het Dagelijks Bestuur een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de ondersteuning of de voorziening, gelet op de mogelijkheden, capaciteiten en persoonlijke omstandigheden van een persoon, het meest doeltreffende is met het oog op inschakeling in de arbeid en maatschappelijke participatie.
5. Het Dagelijks Bestuur stelt de middelen beschikbaar voor het financieren van ondersteuning of een voorziening ten behoeve van personen, behorende tot de doelgroep.
6. Het Dagelijks Bestuur kan aan mensen uit de doelgroep in het kader van de (uiteindelijke) arbeidsinschakeling, activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering.
7. Het Dagelijks Bestuur kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en met maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
8. Het Dagelijks Bestuur kan voordat besloten wordt tot een traject en/of inzet van participatie-instrumenten een onderzoek (laten) doen naar de mogelijkheden van de persoon en naar de geschiktheid voor hem van de participatie-instrumenten of andere vormen van begeleiding.
9. Het Dagelijks Bestuur houdt bij het aanbieden van voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken en 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: de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
10. Het Dagelijks Bestuur maakt – met het oog op het verkrijgen van instrumenten, voorzieningen en ondersteuning gericht op arbeidsinschakeling, sociale activering en/of andere vormen van participatie – ondermeer gebruik van (procedures van) aanbesteding, inbesteding en alleenrecht.
11. Het Dagelijks Bestuur doet tweemaal per jaar verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

---

## Hoofdstuk 3 Voorzieningen

### Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Bij uitvoeringsbesluit kan het Dagelijks Bestuur ten aanzien voorzieningen of ondersteuning nadere regels stellen. Deze regels kunnen betrekking hebben op:
  - a. de voorwaarden waaronder een voorziening wordt aangeboden;
  - b. de weigeringsgronden bij het aanbieden van voorzieningen of ondersteuning;
  - c. de intrekking of wijziging van de subsidieverlening of –vaststelling;
  - d. de aanvraag, toekenning en de vaststelling van, dan wel de verlening van subsidies;
  - e. de betaling van subsidies en het verlenen van voorschotten;
  - f. het vragen van een eigen bijdrage;
  - g. overige criteria voor het aanbieden van voorzieningen, ondersteuning en het verlenen van subsidies.
2. Het Dagelijks Bestuur kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen of ondersteuning. Een door het Dagelijks Bestuur ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening of ondersteuning.
3. Het Dagelijks Bestuur kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening of ondersteuning.
4. Het Dagelijks Bestuur 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 Dagelijks Bestuur de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. naar het oordeel van het Dagelijks Bestuur 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 4 Sociale activering

1. Het Dagelijks Bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen.
2. Het Dagelijks Bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

### Artikel 5 Vrijwilligerswerk

1. Vrijwilligerswerk kan een onderdeel zijn van een traject gericht op arbeidsinschakeling of wanneer dat nog niet mogelijk is, zelfstandige maatschappelijke participatie. Vrijwilligerswerk heeft als doel de persoon, met behoud van uitkering, werkritme op te laten doen en/of te behouden.
2. Vrijwilligerswerk wordt alleen verricht bij organisaties zonder winstoogmerk. Dit instrument kan ingezet worden wanneer door het Dagelijks Bestuur aan de hand van een onderzoek is vastgesteld dat de persoon behoort tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

### Artikel 6 Werkervaringsplaats

1. Het Dagelijks Bestuur kan een persoon een werkervaringsplaats gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep, en
  - b. een grote of kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is het opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het Dagelijks Bestuur plaatst de persoon uitsluitend als hiervoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd: het doel van de werkervaringsplaats, en

---

de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.  
de maximale looptijd van zes maanden, met mogelijkheid tot verlenging.

### **Artikel 7 Proefplaatsing loonkostensubsidie**

1. Het Dagelijks Bestuur kan een persoon een proefplaatsing gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep, en
  - b. een grote of kleine afstand tot de arbeidsmarkt heeft.
2. Het doel van een proefplaatsing is deze in te zetten als voorfase bij de inzet van een mogelijke loonkostensubsidie als bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de wet.
3. Het Dagelijks Bestuur plaatst de persoon uitsluitend als hiervoor 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 proefplaatsing, en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.
  - c. de maximale looptijd van twee maanden, met de mogelijkheid tot maximaal een half jaar te verlengen (2 x 2 maanden), overeenkomstig de voorwaarden die ook UWV hanteert.

### **Artikel 8 Detacheringsbaan**

1. Het Dagelijks Bestuur kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. 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.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

### **Artikel 9 Scholing**

1. Het Dagelijks Bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Scholing heeft tot doel de afstand tot het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid te verkleinen of te overbruggen.
3. Het Dagelijks Bestuur kan scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als het verwerven en behouden van algemeen geaccepteerde arbeid zonder inzet van dit instrument voor belanghebbende naar het oordeel van het college niet haalbaar is.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a van de Participatiewet.

### **Artikel 10 Participatieplaats**

1. Het Dagelijks Bestuur 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 Dagelijks Bestuur zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het Dagelijks Bestuur, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt € 100 per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

### **Artikel 11 Participatievoorziening beschut werk**

1. Het Dagelijks Bestuur 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 Dagelijks Bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het Dagelijks Bestuur selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het Dagelijks Bestuur de volgende ondersteunende voorzieningen in: fysieke aanpassingen van de

---

werkplek of de werkomgeving, uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

4. Het Dagelijks Bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeenten beschikbaar stellen. In verband hiermee overlegt het Dagelijks Bestuur met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV), en andere reguliere werkgevers.

### **Artikel 12 Ondersteuning bij leer-werktraject**

1. Het Dagelijks Bestuur kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het Dagelijks Bestuur 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 13 Persoonlijke ondersteuning**

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het Dagelijks Bestuur ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken aanbieden in de vorm van structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

### **Artikel 14 No-riskpolis**

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:

- a. de werkgever voor ten minste de duur van 6 maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
- b. de werknemer voorafgaande aan de aanvraag van de arbeid behoort tot de doelgroep;
- c. de werknemer een structurele functionele of andere beperking heeft of de werkgever ten behoeve van de werknemer een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de wet ontvangt;
- d. artikel 29b van de Ziektewet niet van toepassing is, en
- e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de arbeidsmarktregio Gorinchem.

2. De no-riskpolis vergoedt:

- a. het loon van de werknemer tot maximaal 120 procent van het minimumloon, en
- b. maximaal 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit Avres een verzekering af met verzekeraars treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.

4. Het Dagelijks Bestuur verstrekt de no-riskpolis tot maximaal 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

5. De eigen risico periode voor de werkgever bedraagt 2 weken na ziekmelding van de werknemer, in welke periode de no-risk polis nog niet van kracht is.

### **Artikel 15 Subsidie Vangnetbaan**

1. Het Dagelijks Bestuur kan een subsidie voor een vangnetbaan verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een persoon op grote afstand van de arbeidsmarkt.

2. De subsidie voor een vangnetbaan bedraagt ten hoogste een percentage van het wettelijk minimumloon. Dit percentage is afhankelijk van de leeftijd en gezinssituatie van de werknemer en bedraagt:

- a. 80% als de werknemer alleenstaande is;
- b. 90% als de werknemer alleenstaande is met ten laste komende kinderen;
- c. 90% als de werknemer gehuwd / samenwonend is;
- d. 95% als de werknemer jonger is dan 23.

3. De percentages in het vorige lid worden verhoogd met 15% van het wettelijk minimumloon.

Voor de hoogte van de subsidie is de leeftijd en gezinssituatie bij aanvang van de arbeidsovereenkomst bepalend.

4. De subsidie wordt gedurende maximaal 6 maanden verleend, met mogelijkheid tot verlenging.

5. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.

6. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

### **Artikel 16 Plaatsingsbonus werkgever**

1. Een incentive werkgever kan een onderdeel zijn van een traject gericht op arbeidsinschakeling.

- 
2. De incentive werkgever heeft als doel de persoon door betaald werk sneller op regulier werk te plaatsen.
  3. De incentive werkgever wordt maximaal een half jaar ingezet.
  4. De incentive werkgever wordt alleen verleend als sprake is van een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer voor een dusdanig aantal uren wordt aangesteld, dat zijn netto salaris meer bedraagt dan het voor die persoon geldende bijstandsniveau.
  5. De hoogte van de maximale subsidie bedraagt € 3.000,- en wordt als volgt betaalbaar gesteld aan de werkgever:
    - a. 1e fase na 1 maand reguliere arbeid in dienstverband bij de werkgever, aan te tonen door middel van een salarisstroom, 40% van de totale subsidie, zijnde een bedrag van € 1.200,-
    - b. 2e fase na 4 maanden aaneengesloten reguliere arbeid in dienstverband bij de werkgever, aan te tonen door middel van salarisstroken over deze periode, 40% van de totale subsidie, zijnde een bedrag van € 1.200,-.
    - c. 3e fase na 6 maanden aaneengesloten reguliere arbeid in dienstverband bij de werkgever, aan te tonen door middel van salarisstroken over deze periode, 20% van de totale subsidie, zijnde een bedrag van € 600,-.
  6. Het Dagelijks Bestuur stelt voor de voorzieningen van de incentive werkgever een jaarlijks subsidie plafond vast bij uitvoeringsbesluit .
  7. De verlening van deze voorziening wordt bij beschikking toegekend door het Dagelijks Bestuur.
  8. De plaatsingsbonus wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.

*Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke regeling WVS De Avelingen Groep van 17 december 2015.*

*De secretaris,*

*De voorzitter,*

---

## Toelichting

### Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de lokale overheid i.c. het Dagelijks Bestuur van Avres heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeenten ten aanzien van haar re-integratietraject 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 Dagelijks Bestuur 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 Dagelijks Bestuur 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 het 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).

### 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;

personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;

personen 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 personen die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het Dagelijks Bestuur aangeboden voorziening.

### *Korte afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een korte afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

### *Grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Onder een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt verstaan dat een persoon redelijkerwijs niet binnen één jaar geschikt is voor deelname aan de arbeidsmarkt. Zie verder de toelichting bij artikel 2 van deze verordening.

## Artikel 2 Evenwichtige verdeling en financiering

Het Dagelijks Bestuur beschikt over een groot aantal instrumenten die kunnen worden ingezet voor de re-integratie van doelgroepen met aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Daarnaast benoemt de wetgever een aantal re-integratievoorzieningen specifiek in de Participatiewet: beschut werk, loonkostensubsidie en leer-werktrajecten.

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet geeft het Dagelijks Bestuur de voorzieningen aan voor personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die persoon. Hierin ligt besloten dat het Dagelijks Bestuur 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.

### *Grote afstand tot de arbeidsmarkt*

Het Dagelijks Bestuur biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 4 (sociale activering), 5 (vrijwilligerswerk) en 10 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

### *Korte afstand tot de arbeidsmarkt*

Het Dagelijks Bestuur biedt de voorziening zoals bedoeld in artikelen 7 (proefplaatsing loonkostensubsidie) en 8 (detacheringsbaan) aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

### *Overige voorzieningen*

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het Dagelijks Bestuur deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: werkervaringsplaats (artikel 6), scholing (artikel 9), beschut werk (artikel 11), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 12), persoonlijke ondersteuning (artikel 13), no-riskpolis (artikel 14), subsidie vangnetbaan (artikel 15) en plaatsingsbonus (artikel 16).

Naast de specifiek in de Participatiewet genoemde voorzieningen kunnen personen aanspraak maken op ondersteuning of een voorziening, die niet afdwingbaar zijn. De vraag naar ondersteuning of voorzieningen is namelijk afhankelijk van een veelheid aan sociaaleconomische factoren en/of van factoren die persoonsgebonden zijn. Het is aan het Dagelijks Bestuur te bepalen in hoeverre deze factoren en welke van deze factoren meewegen bij het bieden van ondersteuning of het beschikbaar stellen van een voorziening. Dit ontslaat het Dagelijks Bestuur echter niet van het scheppen van een voldoende aanbod van participatie instrumenten, want het Dagelijks Bestuur heeft de specifieke opdracht een zo danig aanbod te realiseren, dat zoveel mogelijk personen ondersteund kunnen worden. Dit is met name van belang omdat de gemeenten de aanspraak op een voorziening niet kan weigeren als slechts het budget ontoereikend is: er dient altijd een alternatief voorhanden te zijn.

Ondersteuning of voorzieningen kunnen onder meer bestaan uit begeleiding, coaching, scholing, incentives, subsidies, sociale activering, kinderopvang, stages, etc. Door voorzieningen of ondersteuning ten behoeve van de participatie van niet-uitkeringsgerechtigden slechts mogelijk te maken basis van (project) subsidies, blijft het Dagelijks Bestuur binnen het domein van het publiek recht. Bij wanprestaties is het hiervoor eenvoudiger van deze doelgroep (een deel van) de verleende subsidies terug te vorderen.

Er is sprake van beleidsvrijheid voor de inzet van re-integratie instrumentarium welke niet expliciet worden genoemd in de Participatiewet. De vormgeving en de mate, waarin deze ondersteuning of voorzieningen worden ingezet, bepaalt het Dagelijks Bestuur zelf. De wet stelt daaraan geen verdere eisen. Op deze wijze kan het Dagelijks Bestuur de ondersteuning optimaal afstemmen op de lokale arbeidsmarkt en het beleid op de terreinen van zorg, welzijn, economie, integratie en educatie van de afzonderlijke regio gemeenten. Ook krijgt het Dagelijks Bestuur ruime mogelijkheden personen met medische belemmeringen en/of meervoudige problemen een passend aanbod te doen, zo nodig in samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen. Voor deze personen, waarbij naast een laag opleidingsniveau en weinig werkervaring vaak ook een verslavings- en/of psychosociale problematiek speelt, is reguliere arbeid in veel gevallen niet op korte termijn te realiseren. Het Dagelijks Bestuur kan aan deze groepen voorzieningen of ondersteuning, waaronder sociale activering, aanbieden die vooralsnog zelfstandige participatie als tussendoel hebben. Inschakeling in reguliere arbeid blijft volgens de wet daarbij het einddoel.

In sommige gevallen kan voordat tot inzet van participatie-instrumenten wordt besloten een advies door het Dagelijks Bestuur worden gevraagd aan een bedrijf dat gespecialiseerd is in het uitvoeren van diagnoses. Niet is uitgesloten dat het onderzoek door het Dagelijks Bestuur zelf uitgevoerd wordt.

### *Rekening houden met omstandigheden en beperkingen*

Het Dagelijks Bestuur moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, negende lid, is opgenomen waarmee het college in ieder geval rekening moet houden.

### Artikel 3 Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het Dagelijks Bestuur 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. Voorzieningen die bij uitvoeringsbesluiten nader worden vastgesteld kunnen zijn gericht op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring. Ook is het mogelijk in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking te stellen.

Een bijzonder aandachtspunt is het uitbesteden van voorzieningen en ondersteuning door derden. Ter voorkoming dat de regie uit handen wordt gegeven is het van belang dat in het contract met bedrijven (als uitvloeisel van het uitvoeringsbesluit) wordt verklaard dat deze re-integratieverordening van toepassing is. Het Dagelijks Bestuur heeft de mogelijkheid tussentijds bij uitvoeringsbesluit nadere regels te stellen ten aanzien van voorzieningen en ondersteuning. Hierdoor kan zij tijds bijsturen of inspelen op nieuwe ontwikkelingen. De bepaling over een eigen bijdrage heeft betrekking op de doelgroepen niet-bijstandsontvangers. Het is immers niet vanzelfsprekend dat deze groepen tot de personen met een laag inkomensniveau behoren. Het vragen van een eigen bijdrage, eventueel gerelateerd aan de hoogte van het inkomen en/of vermogen, kan dan op zijn plaats zijn.

### *Beëindigingsgronden*

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

Het Dagelijks Bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3 van deze verordening. 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 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 Dagelijks Bestuur 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. Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

### Artikel 4 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 Dagelijks Bestuur kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.



---

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. 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 niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als 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.

*Dagelijks Bestuur stemt duur activiteiten af op de persoon*

Het tweede lid geeft het Dagelijks Bestuur de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het Dagelijks Bestuur 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 de werkervaringsplaats.

**Artikel 5 Vrijwilligerswerk**

Vrijwilligerswerk met behoud van uitkering kan een nuttig instrument zijn om werkritme op te doen of te laten behouden. Het kan worden ingezet als uitstroom naar algemeen geaccepteerde arbeid nog niet mogelijk is, of als dat pas op langere termijn mogelijk is. Er is bewust voor gekozen om geen exacte termijnen te noemen voor dit arbeidsperspectief. Niet alleen zou dat ten onrechte de suggestie wekken dat dit altijd vooraf exact vast te stellen is, het arbeidsperspectief is ook niet alleen afhankelijk van de in de persoon gelegen omstandigheden. Ook een veranderde arbeidsmarkt maakt dat arbeidsperspectief wijzigt.

Wanneer vrijwilligerswerk binnen organisaties wordt verricht, mag dat alleen bij organisaties zonder winstoogmerk. Vrijwilligerswerk moet bovendien bestaan uit maatschappelijk nuttige activiteiten. Er is van afgezien om een maximale duur vast te stellen, om ervoor te zorgen dat het instrument ingezet kan worden voor personen op grote afstand van de arbeidsmarkt. Hierdoor is het mogelijk, zo nodig in samenwerking met zorg- en welzijnsinstellingen, een passend aanbod te doen voor personen met bijvoorbeeld medische belemmeringen en/of meervoudige problemen. Periodiek (bewaken traject) zal worden bekeken welke vervolg mogelijkheden aanwezig zijn om de afstand tot de arbeidsmarkt verder te verkleinen. Vrijwilligerswerk als onderdeel van een traject naar betaald werk heeft vanzelfsprekend wel een beperkte duur, namelijk de duur van het traject.

Zie voorts ook wat is opgemerkt bij sociale activering, als vrijwilligerswerk als zodanig wordt aangeboden als voorziening.

**Artikel 6 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 werkervaringsplaatsen/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 werkervaringsplaats in de regel geen sprake van beloning. Er kan een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

*Doelgroep aanbieden werkervaringsplaats*

Het Dagelijks Bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkervaringsplaats aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

*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. Gelet op het doel van de werkervaringsplaats zal deze een maximale looptijd hebben van zes maanden, afhankelijk van het gestelde doel. Indien gewenst is een verlenging met maximaal zes maanden mogelijk.

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

In de verordening is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Deze bestaat meestal uit een trajectplan. Hierin kan expliciet het doel van de plaatsing 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 de verordening 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 7 Proefplaatsing loonkostensubsidie

Een proefplaatsing loonkostensubsidie wordt alleen ingezet als voorfase voor een eventuele inzet van een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10c en 10d van de Participatiewet.

Deze voorfase is met name bedoeld om te kunnen beoordelen of de beoogde functie een passende plaatsing op de arbeidsmarkt kan zijn en verder onderzocht kan worden of deze plaatsing voldoet aan de voorwaarden van de loonkostensubsidie.

De inzet van een proefplaatsing loonkostensubsidie kan niet los gezien worden van de beoordeling in het kader van een loonkostensubsidie als bedoeld in de Verordening Loonkostensubsidie.

Niet in alle gevallen zal de inzet van een dergelijke proefplaatsing uiteindelijk leiden tot de inzet van een loonkostensubsidie. Wel dient bij de inzet van deze voorziening duidelijk te zijn dat de mogelijkheid tot de inzet van een loonkostensubsidie zal worden onderzocht.

Om in deze beginperiode een goed beeld van de loonwaarde te kunnen krijgen is het mogelijk om werknemers een tijdje onbeloonde werkzaamheden te laten verrichten op een proefplaats. Hiervoor geldt een maximum termijn van twee maanden. Indien gewenst is een verlenging tot een half jaar mogelijk (2 x 2 maanden, overeenkomstig de voorwaarden van UWV).

#### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

Zie hiervoor hetgeen beschreven wordt bij de werkervaringsplaats.

#### *Geen verdringing*

Zie hiervoor hetgeen beschreven wordt bij de werkervaringsplaats.

#### Artikel 8 Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detachingsbasis werkervaring op te doen. In de verordening zijn de randvoorwaarden vastgelegd de banen vormgegeven worden.

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het Dagelijks Bestuur zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detachingsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inleener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor het derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkervaringsplaats.

#### Artikel 9 Scholing

---

Scholing kan worden ingezet als onderdeel van een ontwikkelingstraject. Het kan hier gaan om kortduurende cursussen, specifiek gericht op ontwikkeling van vaardigheden die benodigd zijn op de weg om arbeid te kunnen verwerven.

Bij de inzet van scholing wordt in ieder geval beoordeeld of dit noodzakelijk is voor het kortste traject dat leidt tot inschakeling in de arbeid.

#### *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 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). Als deze mogelijkheid voor jongeren niet aanwezig is en is vastgesteld kan een voorziening die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling wel worden ingezet.

#### *Scholing in combinatie met participatieplaats*

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, dient het Dagelijks Bestuur 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 zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Het Dagelijks Bestuur hoeft aan een persoon alleen geen scholing of opleiding aan te bieden als dergelijke scholing of opleiding naar zijn oordeel de krachten en 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 voorts het artikel van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

#### *Verwerven Nederlandse taal vaardigheden*

Het verwerven van de Nederlandse taalvaardigheid op minimaal het referentieniveau 1F als bedoeld in artikel 2, eerste lid van de Wet referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen wordt niet als re-integratievoorziening aangeboden. Op grond van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB), dan wel de Wet Inburgering (WI) bestaan diverse mogelijkheden voor personen om hun eigen verantwoordelijkheid te nemen om deze vaardigheid te behalen.

Wel kan de verwerving van taalvaardigheden onderdeel uitmaken van een gecombineerd re-integratietraject of als re-integratie activiteit als voorbereiding worden gezien op de vervolgstappen richting arbeidsinschakeling.

#### *Artikel 10 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 Dagelijks Bestuur 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 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). Na negen maanden wordt beoordeeld door het Dagelijks Bestuur 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 het Dagelijks Bestuur 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 Dagelijks Bestuur 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. Daarnaast wordt bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval betrokken en is de hoogte van de premie beperkt. De premie bedraagt telkens € 100 per zes maanden.

### **Artikel 11 Participatievoorziening beschut werk**

Het Dagelijks Bestuur 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 niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt.

#### *Stap 1: voorselectie*

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert het Dagelijks Bestuur een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het Dagelijks Bestuur welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren. Daarom is in het tweede lid bepaald dat het Dagelijks Bestuur uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het Dagelijks Bestuur kam ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is dus geen aanvraag van een persoon nodig. Het Dagelijks Bestuur maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie. Het Dagelijks Bestuur moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

#### *Stap 2: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het Dagelijks Bestuur met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

#### *Stap 3: besluit Dagelijks Bestuur*

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist het Dagelijks Bestuur of iemand tot de doelgroep beschut werk behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan het Dagelijks Bestuur besluiten het advies niet te volgen.

#### *Stap 4: dienstbetrekking "beschut werk"*

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep "beschut werk" behoort, zorgt het Dagelijks Bestuur ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Beschut werk wordt uitgevoerd/gerealiseerd door Avres. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeenten de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.

#### *Omvang beschut werk*

---

Het Dagelijks Bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeenten beschikbaar stellen. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers. Daarom moet het Dagelijks Bestuur overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

#### Artikel 12 Ondersteuning bij leer-werktraject

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten. Het Dagelijks Bestuur 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 Dagelijks Bestuur 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. In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het Dagelijks Bestuur 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 Dagelijks Bestuur 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 13 Persoonlijke ondersteuning

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader geduid. 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 14 No-riskpolis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om mensen met arbeidsbeperkingen in dienst te nemen. De no-riskpolis zorgt ervoor dat de werkgever compensatie ontvangt voor de loonkosten, wanneer een werknemer met arbeidsbeperkingen ziek wordt. Een werkgever komt niet in aanmerking voor een no-riskpolis als artikel 29b van de Ziektewet van toepassing is (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, Participatiewet).

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperkingen heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie ontvangt in aanmerking komt voor de no-riskpolis.

#### Voorwaarden

In het eerste lid is opgenomen wanneer een werkgever in aanmerking komt voor een no-riskpolis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal 6 maanden duren.

---

Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben in de regio AV.

#### *Hoogte vergoeding*

De no-riskpolis vergoedt:  
het loon van de werknemer tot maximaal 120% van het minimumloon;  
maximaal 15% boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

#### *Contract met verzekeraar*

Het Dagelijks Bestuur moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten bij een verzekeraar. De gemeente treedt op als verzekeringnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

#### *Duur no-riskpolis*

Het Dagelijks Bestuur vergoedt de no-riskpolis tot maximaal 24 maanden na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.  
Een periode van twee weken na ziekmelding van een werknemer wordt aangemerkt als eigen risico periode. In deze twee weken wordt geen vergoeding op grond van een no-risk polis verstrekt aan de werkgever en geldt derhalve als een eigen risico.

#### *Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk*

De no-riskpolis kan maximaal voor de duur van twee jaar worden ingezet. Nadat betrokkene twee jaar zelfstandig het minimumloon heeft verdiend, dus zonder loonkostensubsidie, gaat de verantwoordelijkheid voor de no-riskpolis over naar het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

#### Artikel 15 Subsidie Vangnetbaan

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

#### *Compensatie*

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

#### *Geen verdringing*

Zie wat hierover is opgemerkt bij de werkervaringsplaats.

De in dit artikel van de verordening geregelde vorm loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit artikel opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn.

Het gaat hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

De subsidie voor een vangnetbaan wordt gedurende maximaal 6 maanden ingezet. Indien gewenst en uit oogpunt van realisering van regulier werk noodzakelijk geacht kan de subsidie nogmaals voor 6 maanden worden ingezet.

De subsidie vangnetbaan kan niet samenlopen met andere vormen van subsidie voor dezelfde loonkosten of een deel daarvan. Dat hoeft niet een subsidie te zijn die alleen voor de loonkosten bedoeld is. Het kan ook om een meer algemene subsidie gaan.

#### Artikel 16 Plaatsingsbonus werkgever

---

Eén van de voorzieningen betreft de inzet van een incentive voor een werkgever ten einde een prikkel te kunnen geven om een mogelijke baan eerder open te stellen voor een bijstandsgerechtigde. Jaarlijks stelt het Dagelijks Bestuur het plafond bedrag vast voor deze subsidies.

Het grootste verschil ten opzichte van de toepassing van de verlening van een subsidie in de vorm van een loonkostensubsidie voor een vangnetbaan is gelegen in het feit dat deze niet in één keer achteraf, maar in drie fases wordt verleend (na de eerste maand, de vierde maand en de zesde maand). Bij de uitvoering cq. begeleiding werkt deze systematiek positiever in het proces om de deelnemer te handhaven in de eerste opstap naar arbeid. Met name uitval in de beginfase is groot en de verlening van subsidie wordt hierop afgestemd. De betrokken partijen (werkgever, verlener van de nazorg en werknemer) zijn daardoor meer gericht op voorkoming van uitval.

Het verlenen van een dergelijke subsidie aan een werkgever is met name bedoeld ter compensatie van een aantal kosten en risico's die hij/zij aangaat bij het in dienst nemen van een bijstandsgerechtigde die op grote afstand van de arbeidsmarkt staat.

Daarbij zijn drie hoofdargumenten aan te halen als:

Derving van productiviteit;

Kosten voor extra begeleiding;

Risico bij beperkte ziekte uitval.

Deze argumenten (per werkgever verschillend ervaren) vormen de onderhandelings thema's voor het werven van banen voor deze doelgroep van bijstandsgerechtigden. De toekenning van een incentive kan de werkgever net in die richting beweging om alsnog met een bepaalde kandidaat in zee te gaan.

De plaatsingsbonus werkgever kan niet samenlopen met andere vormen van subsidie voor dezelfde arbeidsplaats. Dat hoeft niet een subsidie te zijn die alleen voor de loonkosten bedoeld is. Het kan ook om een meer algemene subsidie gaan.

#### Artikel 17 Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In dit artikel is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, vierde lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in dit artikel geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of – als dit eerder is – voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de oude re-integratieverordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

#### *Voortzetten toegekende voorzieningen*

Toegekende voorzieningen op grond van de oude re-integratieverordening worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze nieuwe verordening. Na afloop van die periode kan het Dagelijks Bestuur besluiten of een voorziening wordt voortgezet. Hierbij kan het Dagelijks Bestuur rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het Dagelijks Bestuur 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.

#### *Voortzetten is niet mogelijk*

Voortzetting van een toegekende voorziening na 12 maanden is niet mogelijk als de voorziening binnen die periode is beëindigd wegens het niet meer voldoen aan de voorwaarden voor die voorziening op grond van de oude re-integratieverordening of als voorziening is toegekend voor een kortere duur dan 12 maanden na inwerkingtreding van de verordening. Een voorziening dient immers niet langer te worden voortgezet dan de duur van de oorspronkelijke toekenning.

Ten aanzien van die voorziening blijft de oude re-integratieverordening van toepassing (vierde lid van dit artikel).