

Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet ISD Bollenstreek 2015

De gemeenteraad van de gemeente Hillegom;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 4 november 2014;
gelet op de Gemeenschappelijke regeling van de Intergemeentelijke Sociale Dienst Bollenstreek;
gelet op de artikelen 6, tweede lid, 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 hierna volgende:

Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet ISD Bollenstreek 2015

HOOFDSTUK 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Participatiewet;
- b. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- c. 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;
- d. het dagelijks bestuur: het dagelijks bestuur van de ISD Bollenstreek;
- e. de raad: de gemeenteraad.
- f. Uitkeringsgerechtigden: personen met een uitkering ingevolge de Participatiewet, de IOAW of IOAZ jonger dan de pensioen gerechtigde leeftijd.
- g. startkwalificatie: een Havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (MBO) niveau 2.

HOOFDSTUK 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het dagelijks bestuur kan aan een persoon uit de doelgroep ondersteuning bieden bij de arbeidsinschakeling en, voor zover het dagelijks bestuur dat noodzakelijk acht, een voorziening gericht op die arbeidsinschakeling.
2. Bij de keuze van de mogelijkheden van ondersteuning en het aanbieden van voorzieningen biedt het dagelijks bestuur maatwerk. Daarbij wordt door het dagelijks bestuur een afweging gemaakt, waarbij gekeken wordt of de voorziening, gelet op de

mogelijkheden en capaciteiten van een klant, het meest doelmatig is met het oog op inschakeling in de arbeid.

3. Het dagelijks bestuur draagt zorg voor voldoende diversiteit in het aanbod aan ondersteuning en voorzieningen.
4. Het dagelijks bestuur kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen prioriteiten stellen in verband met de wettelijke dan wel financiële, maatschappelijke of economische of conjuncturele mogelijkheden.
5. Het dagelijks bestuur 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.
6. Het dagelijks bestuur zendt (eenmaal per jaar) aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Dit verslag kan onderdeel uitmaken van het programmaverslag als bedoeld in de gemeenschappelijke regeling ISD Bollenstreek.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

1. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit een of meer subsidie- of budgetplafonds vaststellen voor de verschillende voorzieningen. Een door het dagelijks bestuur ingesteld subsidie- of budgetplafond vormt een weigeringsgrond bij de aanspraak op een specifieke voorziening.
2. Het dagelijks bestuur kan een plafond instellen voor het aantal personen dat in aanmerking komt voor een specifieke voorziening.

HOOFDSTUK 3. Voorzieningen

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het dagelijks bestuur stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het dagelijks bestuur in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
2. Een voorziening kan bestaan uit:
 - a. ondersteuning bij het verwerven en behouden van arbeid;
 - b. ondersteuning bij het verbeteren of behouden van de positie op de arbeidsmarkt binnen de maatschappij;
 - c. ondersteuning bij het wegnemen van belemmeringen voor de arbeidsinschakeling;
 - d. een loonkosten- of opstapsubsidie.
3. Onverminderd het tweede lid kan een voorziening tevens bestaan uit:
 - a. de noodzakelijke kosten die samenhangen met de deelname aan een voorziening;

- b. de kosten ter bepaling van noodzakelijkheid en inhoud van een voorziening;
 - c. de noodzakelijke kosten in verband met loonvormende arbeid.
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. de voorziening 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 5. Werkstage

- 1. Het dagelijks bestuur kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
 - a. behoort tot de doelgroep;
 - b. nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid.
- 2. Het doel van de werkstage is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
- 3. Deze werkstage duurt maximaal zes maanden.
- 4. Het dagelijks bestuur plaatst de persoon als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
- 5. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. het doel van de werkstage, en
 - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 6. Proefplaatsing

- 1. Het dagelijks bestuur kan personen behorende tot de doelgroep in staat stellen om voorafgaande aan een regulier dienstverband werkervaring op te doen met behoud van uitkering in de vorm van een proefplaatsing.

2. Het doel van de proefplaatsing is de persoon werkervaring op te laten doen in zijn/haar toekomstige functie om daarmee uitval na het dienstverband te voorkomen.
3. Deze proefplaatsing duurt niet langer dan twee maanden.
4. Het dagelijks bestuur biedt de persoon alleen een proefplaatsing aan indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en hierdoor geen verdringing van reguliere arbeid plaatsvindt.
5. In een schriftelijke overeenkomst wordt ten minste vastgelegd het doel van de proefplaatsing alsmede de wijze waarop begeleiding plaatsvindt.

Artikel 7. Work First

1. Het dagelijks bestuur kan besluiten aan een persoon die behoort tot de doelgroep werk aan te bieden volgens het zogenoemde work firstmodel.
2. Nadere uitvoeringsregels over het gestelde in het eerste lid worden met inachtneming van de hiervoor geldende wet- en regelgeving vastgesteld.

Artikel 8. 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 waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Onder sociale activering wordt verstaan het verrichten van maatschappelijk nuttige activiteiten ter voorbereiding op een traject gericht op arbeidsinschakeling.
3. Het dagelijks bestuur stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 9. 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. De werknemer wordt alleen geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.

Artikel 10. Scholing

1. Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een vorm van scholing aanbieden gericht op arbeidsinschakeling.
2. In afwijking van het eerste lid moet het dagelijks bestuur aan een alleenstaande ouder die niet beschikt over een startkwalificatie en met een ontheffing van de arbeidsplicht als bedoeld in artikel 9a van de wet een scholingsaanbod doen dat de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert tenzij naar het oordeel van het dagelijks

bestuur een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat.

3. In afwijking van het eerste lid moet het dagelijks bestuur aan een persoon die niet beschikt over een startkwalificatie binnen 6 maanden na aanvang van de onbeloofde additionele werkzaamheden als bedoeld in artikel 10a van de wet een vorm van scholing of opleiding aanbieden, indien dit kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces, tenzij naar het oordeel van het dagelijks bestuur een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de persoon te boven gaat.
4. Het dagelijks bestuur kan in een uitvoeringsbesluit nadere regels stellen ten aanzien van de noodzakelijkheid van de scholing, de duur en de maximale kosten.

Artikel 11. Participatieplaats

1. Het dagelijks bestuur kan aan de persoon, bedoeld in artikel 2, lid 1, een participatieplaats met behoud van het recht op algemene bijstand, IOAW of IOAZ aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling, waarbij voor tenminste 12 uur per week additionele, onbetaalde werkzaamheden worden verricht.
2. In afwijking van hetgeen in dit artikel is bepaald, kan de participatieplaats niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar.
3. Het doel van een participatiebaan is het opdoen van werkervaring dan wel het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
4. De duur van de participatieplaats is gemaximeerd tot 2 jaar.
5. De participatieplaats kan ten hoogste 2 keer voor de duur van één jaar worden verlengd, onder voorwaarde dat deze participatiebaan bij de eerste verlenging bij een andere werkgever wordt ingevuld.
6. Een verlenging van de duur van een participatieplaats is slechts mogelijk indien een aanmerkelijke verbetering van de arbeidsmarktpositie van de persoon wordt gerealiseerd.
7. Het dagelijks bestuur plaatst de in dit artikel bedoelde persoon alleen dan in een (verlengde) participatieplaats indien deze persoon een schriftelijke overeenkomst vóór het ingaan van de (verlengde) participatiebaan mede heeft ondertekend.
8. Deze overeenkomst wordt aangegaan tussen de ISD Bollenstreek, de werkgever bij wie de participatieplaats wordt vervuld en de uitkeringsgerechtigde.
9. Voor zover de belanghebbende niet beschikt over een startkwalificatie wordt binnen 6 maanden na aanvang van de participatieplaats door het dagelijks bestuur bekeken in hoeverre scholing of opleiding kan bijdragen aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.
10. Het dagelijks bestuur kan bij uitvoeringsbesluit nadere regels stellen m.b.t. de inzet van participatieplaatsen.

Artikel 12. Premie participatieplaats

1. Het dagelijks bestuur kan een premie toekennen aan personen die gedurende zes maanden een participatieplaats vervullen, als bedoeld in artikel 11 van deze verordening.
2. De premie als bedoeld in het eerste lid bedraagt 25% van het in artikel 31, lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag.
3. Het recht op een premie als bedoeld in het eerste lid wordt elke zes maanden beoordeeld.
4. De premie als bedoeld in het eerste lid wordt geweigerd indien bij de beoordeling blijkt dat de belanghebbende de aan de onbeloonde additionele werkzaamheden verbonden verplichtingen in de voorafgaande zes maanden heeft geschonden.

Artikel 13. 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 ISD Bollenstreek beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het dagelijks bestuur met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de (ISD) gemeenten gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

Artikel 14. Ondersteuning bij leer-werktraject

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 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- b. van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.

Artikel 15. Persoonlijke ondersteuning

Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het dagelijks bestuur persoonlijke 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 16. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

1. Het dagelijks bestuur stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het dagelijks bestuur de volgende criteria in acht:
 - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
 - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) kan het dagelijks bestuur adviseren met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het UWV neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.

Artikel 17. Vaststelling loonwaarde

1. Het dagelijks bestuur gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Het UWV kan het dagelijks bestuur adviseren met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. Het UWV neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.

Artikel 18. No-riskpolis

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
 - a. de werkgever voor tenminste de duur van 6 maanden een arbeidsovereenkomst aangaat met een werknemer;
 - b. de werknemer voorafgaande aan de aanvang 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 een van de ISD gemeenten.
2. De no-riskpolis vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon, en
 - b. 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de ISD Bollenstreek een verzekering af en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.

4. Het dagelijks bestuur verstrekt de no-riskpolis parallel lopend met de duur van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd. Maximaal 1 verlening van de no-riskpolis bij het verlengen van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd bij dezelfde werkgever is mogelijk met een eigen risico voor de werkgever van twee weken. De no risk polis kan maximaal voor twee jaar worden ingezet.

Artikel 19. Opstapsubsidie

1. Het dagelijks bestuur kan een tijdelijk loonkostensubsidie, de opstapsubsidie, verstrekken aan werkgevers die met een persoon die behoort tot de doelgroep een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De subsidie wordt alleen verstrekt indien hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing plaatsvindt.
3. De opstapsubsidie 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.
4. Het dagelijks bestuur stelt nadere regels ten aanzien van de duur van de subsidie, de hoogte en de verplichtingen die aan de subsidie worden verbonden.

Artikel 20. Voorzieningen schulddienstverlening

Het dagelijks bestuur kan producten als bedoeld in artikel 4 in het kader van schulddienstverlening ten behoeve van een persoon aanbieden. Zoals bijvoorbeeld preventie, intake, cursussen, advies, begeleiding, bemiddeling, nazorg, WSNP-verklaring.

Artikel 21. Afwijkende bepalingen voor jongeren

In afwijking van hetgeen in deze verordening is bepaald, kunnen de volgende voorzieningen bedoeld in artikel 9, eerste lid, onderdeel b van de wet niet worden ingezet voor de arbeidsinschakeling van belanghebbenden jonger dan 27 jaar:

- a. onbeloonde additionele arbeid als bedoeld in artikel 10a van de wet; en
- b. de voorzieningen bedoeld in artikel 31, zevende lid van de wet.

HOOFDSTUK 4. Slotbepalingen

Artikel 22. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

1. De Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 voor de duur:
 - a. van 12 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 eerste lid, onderdeel a.
3. Het dagelijks bestuur kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.

4. De Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.

Artikel 23. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet ISD Bollenstreek 2015.

Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van de raad van de gemeente Hillegom gehouden op 11 december 2014,

drs. P.M. Hulspas-Jordaan
de griffier,

A. van Erk
de voorzitter,

Bijlage bij artikel 17 van de Verordening re-integratie en loonkostensubsidie Participatiewet ISD Bollenstreek

Wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

In de Participatiewet staat dat de methodiek van Loonwaardebepaling moet worden uitgewerkt in de verordening. In de verordening beschrijven we de methodiek van loonwaardebepaling en wie het uitvoert. Het dagelijks bestuur kan hierbij gebruik maken van de 'werkwijze vaststelling loonwaarde UWV' om de loonwaarde van een persoon te bepalen. In deze bijlage zijn de stappen beschreven om de loonwaarde vast te stellen. Deze werkwijze is afgestemd met het UWV en met de regio Holland Rijnland en voldoet aan de door het Rijk gestelde voorwaarden (zorgvuldig, geobjectiveerd en transparant).

Hierna wordt de werkwijze omschreven.

Werkwijze vaststelling loonwaarde UWV

Doelgroep

Werkzoekenden die door medische en of sociaalpsychologische beperkingen worden belemmerd in hun werk. Voor deze groep komt de potentiële werkgever mogelijk in aanmerking voor loonkostensubsidie. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer niet in staat is het geldende wettelijk minimumloon te verdienen.

De loonwaardebepaling wordt vastgesteld en uitgevoerd door deskundige en gecertificeerde arbeidsdeskundigen. Van belang is dat sociaal-medische gegevens aanwezig zijn. Dit kan in de vorm van een Sociaal Medisch Advies van UWV, of vergelijkbare informatie uit een andere bron. Indien noodzakelijk kunnen onze arbeidsdeskundigen collega-arbeidsdeskundigen en -artsen consulteren. Onze ervaring en expertise op sociaal-medisch gebied garandeert een deskundig, betrouwbaar en objectief advies.

Het onderzoek vindt vooral plaats op de werkplek van de werknemer.

Het bestaat uit een aantal onderdelen:

- Verzamelen van sociaal-medische gegevens voor het opstellen van een arbeidskundig werknemersprofiel. Hierin zijn de kennis, vaardigheden en belastbaarheid van de klant opgenomen.
- Vaststellen en beschrijven van de soortgelijke functie van een collega zonder beperkingen: de functieanalyse (taken- en urenanalyse).
- Vaststellen van het loonniveau van deze collega als referentie/norm.
- Vaststellen van het prestatieniveau van de werknemer: de loonwaarde.
- Verslaglegging, verwachting loonontwikkeling en advies planning vervolgonderzoek.

De Loonwaarde vaststelling door UWV

UWV onderscheidt bij de loonwaarde vaststelling de volgende stappen:

1. Inventarisatie van de *feitelijke taakopbouw* in termen van de feitelijke uitoefening van de functie door de werknemer.

2. Het *vaststellen van de normfunctie* op basis van de feitelijke in de functie door de werknemer uitgeoefende taken.
3. Vaststellen bij de *normfunctie* behorende *loonwaarde* en waarden voor *Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid voor de hoofdtaken*.
4. Beschrijven hoe de medewerker in de praktijk in de functie op de werkplek functioneert, beschreven in termen van Tempo, Kwaliteit, Inzetbaarheid per hoofdtak. Beschrijven van eventuele bijzondere omstandigheden bij de functie uitoefening.
5. Het *vaststellen van de prestatie van de werknemer* per hoofdtak afgezet tegen de normfunctie op basis van drie kernbegrippen Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid uitgedrukt in een % van de arbeidsprestatie op deze elementen in de normfunctie.
6. Het vaststellen van de werkelijke additionele kosten, waar aan de orde, uitgesplitst naar eenmalige en structurele kosten.
7. Het integraal vertalen van de uitkomsten bij Tempo, Kwaliteit en Inzetbaarheid naar een *totale arbeidsprestatiewaarde van de werknemer in een % ten opzichte van de normfunctie*. Dit met behulp van de rekenformule.

Nb. De rekenformule is als volgt:

$\%Tijdsbesteding \text{ werknemer in de taak} \times \%Tempo \times \%Kwaliteit \times \%Inzetbaarheid$.

taak	tijdsbesteding norm	tijdsbesteding werknemer	Arbeitsprestatie			Loonwaarde t.o.v. de gezonde soortgelijke
			tempo	kwaliteit	inzetbaarheid	
1	%	%	%	%	%	%
2	%	%	%	%	%	%
3	%	%	%	%	%	%
4	%	%	%	%	%	%
5	%	%	%	%	%	%
Totaal	100%					% (G)

UWV legt deze gegevens vast in een rapportage. Daarin vermelden we de onderzoeksactiviteiten, de resultaten van het onderzoek en het advies over de loonwaarde.

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

Loonkostensubsidie

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

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.

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

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

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

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

Artikelsgewijze toelichting

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 onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdeel b van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdeel b van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste 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 wezen uitkering 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.

Mantelzorg

Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning).

Het gaat hier om: 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.

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

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

Op grond van artikel 8a, tweede lid, onderdeel a, van de Participatiewet moet de gemeenteraad in de verordening de verdeling van de voorzieningen over personen, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheden en de functionele beperkingen van die personen. Hierin ligt besloten dat de gemeenteraad ook rekening houdt met de omstandigheden en functionele beperkingen van personen met een handicap. Dit is in overeenstemming met het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. De doelstelling van dit verdrag is het bevorderen, beschermen en waarborgen van het volledige genot door alle personen met een handicap van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden op voet van gelijkheid en het bevorderen van de eerbiediging van hun inherente waardigheid. In dit artikel is aan het voorgaande uitvoering gegeven.

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

Het college (dagelijks bestuur) moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, lid 4 is opgenomen waarmee het dagelijks bestuur in ieder geval rekening moet houden.

Verslag doeltreffendheid

Het dagelijks bestuur zendt eenmaal per jaar een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid.

Artikel 3. Budget- en subsidieplafonds

De gemeente kan, om de financiële risico's te beheersen, een verdeling maken van de middelen over de verschillende voorzieningen. Dit kan in het beleidsplan gebeuren. Het uitgeput zijn van begrotingsposten kan echter nooit een reden zijn om aanvragen voor voorzieningen te weigeren. Om dat wel mogelijk te maken kan de gemeente bij verordening budget- en subsidieplafonds instellen.

Het ontbreken van financiële middelen alleen kan geen reden zijn voor de afwijzing van een aanvraag. De gemeente dient dan na te gaan welke andere, goedkopere alternatieven er beschikbaar zijn. Dit houdt dus in dat er geen algemeen plafond ingesteld kan worden. Wat wel kan is dat per voorziening een plafond wordt ingebouwd; dit laat de mogelijkheid open dat er naar een ander instrument wordt uitgeweken.

Een budgetplafond geldt voor de overige uitgaven die het college doet in het kader van voorzieningen.

Een subsidieplafond geldt voor voorzieningen die subsidies inhouden. Een subsidieplafond dient wel bekend gemaakt te worden vóór de periode waarvoor deze geldt (art. 4:27, lid 1 Awb).

Artikel 4. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college (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. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt

kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

In het tweede lid wordt wederom de reikwijdte van het palet aan voorzieningen aangegeven. *Onderdeel a.* spreekt zowel over het verwerven als behouden van arbeid, waarmee wordt aangegeven dat ook voorzieningen kunnen worden ingezet in de preventieve sfeer.

Onderdeel b. spreekt over voorzieningen ter verbetering of behouden van de positie op de arbeidsmarkt of binnen de maatschappij. Gedacht kan dan onder meer worden aan leerwerktrajecten en scholingen, maar ook aan een resocialisatie traject, wanneer een sociaal isolement dreigt.

Onderdeel c. meldt voorzieningen om belemmeringen weg te nemen. Daarbij kan onder meer worden gedacht aan een schulddienstverleningstraject, voor zover is vastgesteld dat de schulden een belemmering binnen de verdere arbeidsintegratie van betrokkene vormen.

Onderdeel d. spreekt voor zich. De opstapsubsidie is overigens een bijzondere vorm van de loonkostensubsidie.

Lid 3

in het derde lid wordt het palet aan voorzieningen nog uitgebreid met voorzieningen die bepaalde met de arbeidsinschakeling noodzakelijk verband houdende kosten kunnen dekken.

Onderdeel a. ziet daarbij vooral op de kosten die de betrokkene moet maken om deel te kunnen nemen aan de voorziening. Denk daarbij aan reiskosten, kosten voor kinderopvang of zelfs – indien noodzakelijk – verhuiskosten.

Onderdeel b. ziet op de kosten die noodzakelijkerwijs moeten worden gemaakt om de aard en omvang van de eventueel in te zetten voorziening te bepalen. Denk hierbij onder meer aan een assessment.

Onderdeel c. ziet tenslotte op kosten in verband met de loonvormende arbeid. Gedacht moet dan worden aan de werkgeverskosten die rechtstreeks verband hebben met de arbeidsinschakeling activiteiten van een persoon uit de doelgroep.

Beëindigingsgronden

Het tweede 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 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 dagelijks bestuur kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in

artikel 4, tweede lid, 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 artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b 35, vierde lid, onderdeel b en 36, derde lid, onderdelen b van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren tenminste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

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

Artikel 5. Werkstage

Een werkstage onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.

Doelgroep aanbieden werkstage

Het dagelijks bestuur kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage 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 een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 5, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is

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

het dagelijks bestuur bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.

De werkstage kan 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 werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Het derde lid geeft de maximale duur van de werkstage aan. Gekozen is een termijn van maximaal zes maanden. De werkstage wordt niet als een participatiebaan gezien wanneer deze maximaal 6 maanden duurt en er naar het oordeel van het college een reëel uitzicht is op een dienstbetrekking bij degenen bij wie de werkzaamheden worden verricht van dezelfde of grotere omvang die aanvangt of aansluitend op die zes maanden. De regels m.b.t. de premie en scholing ten aanzien van de participatiebanen zijn hier dan niet van toepassing.

Geen verdringing

In het vierde lid is bepaald dat de werkstage 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.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

In het vijfde lid is bepaald dat voor de werkstage een schriftelijke overeenkomst (stage overeenkomst) wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkstage niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 6. Proefplaatsing

Om belemmeringen bij werkgevers weg te nemen ten aanzien van het in dienst nemen van personen die langere tijd uit het arbeidsproces zijn, kan het college een proefplaats

aanbieden. Dit houdt in dat de uitkeringsgerechtigde voor de periode genoemd in het derde lid, met behoud van uitkering, bij een werkgever gaat werken. Het dient een werkgever te betreffen die de intentie heeft om een dienstverband met de uitkeringsgerechtigde aan te gaan, maar voorafgaand hieraan in de dagelijkse praktijk wil toetsen of de uitkeringsgerechtigde geschikt is.

De proefplaatsing heeft grote overeenkomsten met de werkstage. Het belangrijkste verschil is het feit dat bij de proefplaatsing de intentie nadrukkelijk is, de persoon na afloop van de proefplaatsing in dienst te nemen.

Artikel 7. Work First

In dit artikel wordt de mogelijkheid geboden een Work first aanpak te bieden. Work first is een algemene, landelijk gehanteerde term voor trajecten waarbij het doel is om klanten zeer snel voor een bepaalde periode een bepaald aantal uur werk aan te bieden. Naast deze werkzaamheden blijft deze persoon op zoek naar regulier werk. Tevens bekijkt de ISD Bollenstreek samen met de klant en het werkvoorzieningschap wat de beste manier is om verdere ondersteuning te bieden.

Artikel 8. 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.²

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 (artikel 8 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

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

mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.³

Het dagelijks bestuur stemt duur activiteiten af op de persoon
Het derde 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.

Artikel 9. Detacheringsbaan

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

Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau 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 inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Voor het derde lid (geen verdringing) wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over de werkstage (artikel 5, lid 4).

Artikel 10. Scholing

Uitgangspunt is de kortste weg naar uitstroom naar reguliere algemeen geaccepteerde arbeid, waaronder ook gesubsidieerde arbeid. Als het vinden van algemeen geaccepteerde arbeid niet lukt, komt pas scholing aan de orde. Bij de beoordeling van scholing staat arbeidsrelevantie voorop.

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het

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

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.

Het dagelijks bestuur dient bij voorrang de re-integratie (participatieplicht voor alleenstaande ouders zonder startkwalificatie, die de volledige zorg hebben voor een of meer tot zijn laste komende kinderen tot vijf jaar en die om ontheffing van de arbeidsplicht hebben verzocht, tenminste in te vullen met scholing of opleiding die de toegang tot de arbeidsmarkt bevordert, mits dit niet de krachten of bekwaamheden van de alleenstaande ouder te boven gaat. Welke scholing in individuele gevallen zal worden aangeboden is afhankelijk van de individuele omstandigheden en wordt bepaald door het college in samenspraak met de alleenstaande ouder.

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 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 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.

Zie artikel 11 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 11. Participatieplaats

In lid 1 en 3 wordt bepaald wat een participatieplaats inhoudt.

De onbeloonde additionele werkzaamheden hebben als belangrijkste doel het opdoen van vaardigheden in een instelling of bedrijf, waardoor uitstroom naar betaald werk (op langere termijn) mogelijk wordt gemaakt.

De Wet stimulering arbeidsparticipatie maakt het nodig om hierover regels te stellen.

Onder additionele werkzaamheden als bedoeld in het eerste lid van artikel 10 van de wet worden primair op de arbeidsinschakeling gerichte werkzaamheden verstaan die onder verantwoordelijkheid van het college in het kader van deze wet worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.

Additioneel houdt in dat het een speciaal gecreëerde functie betreft of een reeds bestaande functie die een uitkeringsgerechtigde alleen met speciale begeleiding kan verrichten. Hij zal minder productief zijn dan zijn collega's op een reguliere arbeidsplaats.

In lid 2 wordt aangegeven dat er voor belanghebbenden jonger dan 27 jaar geen participatieplaats ingezet kan worden.

Het dagelijks bestuur verstrekt aan de belanghebbende, telkens nadat hij gedurende zes maanden op grond van artikel 10a van de wet werkzaamheden verricht, een premie. Belanghebbende moet in die zes maanden voldoende hebben meegewerkt aan het vergroten van zijn kans op inschakeling in het arbeidsproces.

De voorwaarden voor deze premie staan vermeld in artikel 21 van deze verordening.

In lid 4 tot en met 6 worden de voorwaarden voor de duur en de verlenging gegeven.

De maximale duur dat betrokkene werkzaamheden kan verrichten met behoud van uitkering is twee jaar. Andere vormen van werken met behoud van uitkering van betrokkene (zoals work first of de werkstage) tellen ook mee voor de maximale duur van twee jaar. Dit om te voorkomen dat de maximale duur van een participatiebaan op een oneigenlijke manier wordt opgerekt.

Negen maanden na aanvang van de werkzaamheden op de participatieplaats moet het college beoordelen of de werkzaamheden de kans op werk van betrokkene hebben vergroot. Indien dit niet het geval is, ligt het niet in de rede dat de participatieplaats wordt voortgezet.

In lid 7 en 8 wordt bepaald dat er voor de participatieplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de participatieplaats worden opgenomen, alsmede de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens gewaarborgd worden dat het bij een participatieplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

In lid 9 wordt geregeld dat het dagelijks bestuur scholing of een opleiding biedt aan diegene die niet beschikt over een startkwalificatie na een periode van zes maanden na aanvang van de werkzaamheden. Deze scholing of opleiding moet de toegang tot de arbeidsmarkt bevorderen.

Geen scholing of opleiding wordt aangeboden indien dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur niet bijdraagt aan vergroting van de kans op inschakeling in het arbeidsproces van belanghebbende.

Artikel 12. Premie Participatieplaats

In artikel 10a van de Participatiewet is bepaald dat de raad regels stelt met betrekking tot de hoogte van de premie voor personen die op een participatiebaan voor minimaal 12 uur geplaatst zijn.

De hoogte van de premie bedraagt 25% van het in artikel 31, lid 2 sub j van de wet genoemde bedrag en wordt op basis van dwingende wettelijke voorschriften iedere 6 maanden verstrekt.

Deze premie is onbelast en werkt niet door bij inkomensafhankelijke regelingen.

Artikel 13. 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 niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

Het betreft hier een kan bepaling. Het dagelijks bestuur behoeft deze voorziening dus niet aan te bieden. Een en ander zal mede afhangen van de financiële mogelijkheden in relatie tot de andere doelgroepen. Maar indien het dagelijks bestuur er toe zou besluiten dan geldt het hierna volgende.

Stap 1: voorselectie

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de ISD Bollenstreek 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.⁴ 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. Vaak zullen dit personen zijn met een loonwaarde van 30% of minder. 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 het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

Het dagelijks bestuur kan 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

⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

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 gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de ISD Bollenstreek of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de ISD Bollenstreek besluiten het advies niet te volgen.⁵

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de ISD Bollenstreek 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). Hoe de dienstbetrekking wordt georganiseerd, behoort tot de beleidsvrijheid van gemeenten. Een dienstbetrekking kan bijvoorbeeld worden georganiseerd via een gemeentelijke dienst, NV, BV of stichting. Ook kunnen personen (via detachering) in een beschutte omgeving bij reguliere werkgevers werken.⁶

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut 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 gemeente 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.⁷

Omvang beschut werk

Het dagelijks bestuur bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de ISD Bollenstreek beschikbaar stelt. 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 14. Ondersteuning bij leer-werktraject

⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.

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 college (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.⁸ 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 (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 15. 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

⁸ Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.^{9]}

Artikel 16. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort: op schriftelijke aanvraag of ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- personen die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdeel b van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdeel b van de WIA en artikel 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 van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

In artikel 10c van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan college (dagelijks bestuur) is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeenten (ISD Bollenstreek) om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62). In artikel 15, tweede lid, is vastgelegd welke criteria daarbij in acht genomen worden. Deze cumulatieve criteria zijn ontleend aan artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het(dagelijks bestuur) zich laten adviseren door het UWV.

(Dit advies zal in een enkel geval niet altijd nodig zijn als de loonwaarde bijvoorbeeld uit andere bron bekend is.)

Het dagelijks bestuur draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, het UWV adviseert en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het dagelijks bestuur of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen. En zoals vermeld in incidentele gevallen hoeft er geen advies bij het UWV te worden ingewonnen

⁹ Kamerstukken II 2013–2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

Artikel 17. Vaststelling loonwaarde

In artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet is bepaald dat als een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en een werkgever voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan met die persoon, het dagelijks bestuur de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het UWV is in de regel de instantie die het dagelijks bestuur met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 16, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het dagelijks bestuur vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

In de bijlage bij artikel 16 wordt de methode die het dagelijks bestuur gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven. Deze werkwijze is afgestemd met het UWV en met de Regio Holland Rijnland (notitie: "Instrumenten Loonkostensubsidie onder de Participatiewet en de No Risk Polis". In incidentele gevallen is de loonwaarde al uit ander bron bekend. In dat geval geldt genoemde procedure niet¹⁰. Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het dagelijks bestuur loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

Artikel 18. 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-risk polis 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 beperking heeft of ten behoeve van wie die werkgever een loonkostensubsidie 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

¹⁰ Ook kan het zijn dat gemeenten (al dan niet in de nabije toekomst) de bevoegdheid krijgen om de loonwaarde zelf vast te stellen, bijvoorbeeld omdat het UWV de grote hoeveelheid werk niet aan kan.

10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen een van de ISD gemeenten.

Hoogte vergoeding

De no-riskpolis vergoedt:

- het loon van de werknemer tot 120 procent van het minimumloon;
- 15 procent boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Contract met verzekeraar

De ISD Bollenstreek moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De ISD Bollenstreek treedt op als verzekeringnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

Duur no-riskpolis

Het dagelijks bestuur vergoedt de no-riskpolis overeenkomstig de duur van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd, met een eigen risico voor de werkgever van twee weken. De mogelijkheid bestaat om de no risk polis eenmalig te verlengen bij verlenging van de dienstbetrekking voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever.

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 Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en kan artikel 29b van de Ziektewet van toepassing zijn.

Artikel 19. Opstapsubsidie

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.

Tijdelijke Compensatie

Het doel van deze opstapsubsidie 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 opstapsubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.

De in dit artikel geregelde opstapsubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals geregeld in artikel 15 van deze verordening (en bedoeld in de artikelen 10c en 10d Participatiewet).

De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de wet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in dit

artikel opgenomen opstapsubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar geldt voor de hele doelgroep. 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 wet 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 wet).

Geen verdringing

In het tweede lid is bepaald dat de opstapsubsidie 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.

Om begripsverwarring met de nieuwe wettelijke loonkostensubsidie (geregeld in de artikelen 15 en 16) te voorkomen, noemen we deze tijdelijke loonkostensubsidie voortaan “opstapsubsidie”.

Artikel 20. Voorziening schulddienstverlening

Het hebben van schulden vormt vaak een belemmering bij de re-integratie. Het is dan van belang om de schulden in een zo vroeg mogelijk stadium aan te pakken. Als dat niet gebeurt, is de kans groot dat de re-integratie niet slaagt. Daarom is het mogelijk om schulddienstverlening toe te passen als onderdeel van een re-integratietraject.

Artikel 21. Afwijkende bepalingen voor jongeren

Dit artikel regelt dat bij jongeren de volgende incentives en voorzieningen niet tot het re-integratie-instrumentarium behoren: inkomensvrijlating, vrijlating van onkostenvergoedingen voor vrijwilligerswerk en plaatsing in participatieplaatsen.

Artikel 22. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 26 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 Participatieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude Participatieverordening 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 4, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te

voorkomen is in artikel 22, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorzieningen 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 Participatieverordening ISD Bollenstreek 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 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het dagelijks bestuur besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 22, derde lid). 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.

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 Participatieverordening ISD Bollenstreek 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 Participatieverordening ISD Bollenstreek 2013 van toepassing (artikel 26, vierde lid, van deze verordening).

Artikel 23. Inwerkingtreding en citeertitel

Dit artikel behoeft geen toelichting.