

# Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ gemeente Venlo 2022

De raad van de gemeente Venlo

Gelet op het bepaalde in artikel 8a, eerste lid, aanhef en onderdelen a, b, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vijfde en zevende lid, van de Participatiewet, artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening ouders en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

Gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 7 december 2021;

BESLUIT:

Vast te stellen de volgende verordening:

## Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Venlo 2022

### Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

#### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet;
- b. wet: Participatiewet;
- c. regio Noord-Limburg: het betreft hier de gemeenten Beesel, Peel en Maas, Horst aan de Maas, Venray, Gennep, Bergen en Venlo;
- d. duurzame uitstroom: een betaald dienstverband > 6 maanden;
- e. werkstage: persoonlijk verrichten van arbeid overwegend gericht op uitbreiden kennis en ervaring. Er is geen sprake van beloning. Met het begrip werkstage worden begrippen als werkervaringsplaats, proefplaatsing en ontwikkelplek gelijkgesteld.

### Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

#### Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4 t/m 13, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep.
2. Het college houdt bij het aanbieden van de in deze verordening opgenomen voorzieningen rekening met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. De omstandigheden hebben in ieder geval betrekking op zorgtaken van die persoon en de mogelijkheid dat hij behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie of gebruik maakt van de voorziening beschut werk. Onder zorgtaken wordt in ieder geval verstaan:
  - a. de opvang van ten laste komende kinderen tot vijf jaar, en
  - b. de noodzakelijkheid van het verrichten van mantelzorg.
3. Het college kan bij het bepalen van het aanbod van voorzieningen middels beleidsregels prioriteiten stellen in verband met financiële mogelijkheden dan wel de maatschappelijke, economische of conjuncturele ontwikkelingen.

### Hoofdstuk 3. Voorzieningen

#### Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

1. Het college kan een voorziening beëindigen als:
  - a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
  - b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;

- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de wet;
- d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
- e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
- f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

#### **Artikel 4. Werkstage**

1. Het college kan een persoon een werkstage gericht op arbeidsinschakeling aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep, en
  - b. een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van een werkstage is het opdoen van werkervaring of het in tact houden van een arbeidsverleden of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.
3. Het college plaatst de persoon uitsluitend als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
  - a. het doel van de werkstage, en
  - b. de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

#### **Artikel 5. Sociale activering**

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

#### **Artikel 6. Detacheringsbaan**

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling. Deze persoon wordt dan werknemer.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.

#### **Artikel 7. Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject wordt alleen ingezet als dit nodig is voor het bevorderen van de kans op toeleiding naar algemeen geaccepteerde passende arbeid of participatie.
3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

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

1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.
2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.
3. De onder lid 1 genoemde persoon kan voor een premie in aanmerking komen. Deze bedraagt € 100,- per maand en wordt halfjaarlijks verstrekt (artikel 31, lid 2, j).

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

1. Het college biedt de voorziening beschut werk aan, met in achtneming van artikel 9 lid 4 van deze verordening, 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 college wint bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies in voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.
  3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het college 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. Zolang de wettelijke taakstelling voor beschutte werkplekken niet is vervuld, worden beschutte werkplekken toegekend in de volgorde van aanvraag. Aanvullende werkplekken worden op basis van individueel maatwerk toegekend.

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

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is en dit traject niet gefinancierd kan worden uit reguliere opleidingsmiddelen en/of sectorgelden en het personen betreft:

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

#### **Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning**

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

#### **Artikel 12. Opstapsubsidie**

Naast de situatie als bedoeld in artikel 10c en 10d van de Wet, kan het college een opstapsubsidie verstrekken aan werkgevers om daarmee het opdoen van werkervaring of de overgang naar een reguliere functie bij een werkgever mogelijk te maken.

#### **Artikel 13. Vervoer**

Het college kan bij de inzet van een voorziening tevens vervoer aanbieden als dit noodzakelijk is.

#### **Artikel 14. Individuele begeleiding**

1. Het college kan een persoon individuele begeleiding aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep; en
  - b. een korte afstand heeft tot de arbeidsmarkt; en
  - c. redelijk tot goed bemiddelbaar is naar werk.
2. Het doel van individuele begeleiding is positieve ontwikkeling in maatschappelijk (samenleving) en economisch (arbeid) functioneren van de inwoner.

#### **Artikel 15. Collectieve begeleiding**

1. Het college kan een persoon collectieve begeleiding aanbieden als deze:
  - a. behoort tot de doelgroep; en
  - b. een afstand heeft tot de arbeidsmarkt.
2. Het doel van collectieve begeleiding is positieve ontwikkeling in maatschappelijk (samenleving) en economisch (arbeid) functioneren van de inwoner via groepsactiviteiten.

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 16. Beleidsregels en hardheidsclausule**

1. In gevallen, de uitvoering van deze verordening betreffend, waarin deze verordening niet voorziet, beslist het college.
2. Het college kan nadere regels stellen over de uitvoering van deze verordening.
3. Het college kan in bijzondere gevallen ten gunste van de burger afwijken van de bepalingen van deze verordening indien toepassing van de verordening tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

**Artikel 17. Inwerkingtreding nieuwe en intrekking oude verordening**

1. Deze verordening treedt met terugwerkende kracht in werking op 1 januari 2022.
2. De Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Venlo 2018 d.d. 20 december 2017 wordt met ingang 1 januari 2022 ingetrokken.

**Artikel 18. Overgangsbepaling**

Besluiten, genomen krachtens de verordening bedoeld in artikel 17 tweede lid, die golden op het moment van de inwerkingtreding van deze verordening en waarvoor deze verordening overeenkomstige besluiten kent, gelden als besluiten genomen krachtens deze verordening, tenzij een belanghebbende hierdoor in een nadeligere positie komt te verkeren.

**Artikel 19. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Venlo 2022.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van 26 januari 2022,

De raad van de gemeente Venlo,

De griffier,

de voorzitter,

## Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet gemeente Venlo 2018

### 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 college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

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

- scholing of opleiding, bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel 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;
- als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid, onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
- -personen zonder uitkering;
- en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

#### Artikel 2. 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.

#### *Overige voorzieningen*

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 7), beschut werk (artikel 9), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 10), persoonlijke ondersteuning (artikel 11), opstapsubsidie (artikel 12), en vervoer (artikel 14).

#### *Rekening houden met omstandigheden en beperkingen*

Het college moet bij de inzet van de voorzieningen rekening houden met de omstandigheden en functionele beperkingen van een persoon. In artikel 2, derde 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 college aan moet bieden. Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk).

#### *Beëindigingsgronden*

Het eerste lid geeft aan dat het college een voorziening kan beëindigen en in welke gevallen het dat kan doen. Onder beëindigen wordt hierbij ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever of het opzeggen van de arbeidsovereenkomst bij een 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 college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, eerste 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, onderdelen b en c, 35, vierde lid, onderdelen b en c en 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA. Voor deze doelgroep geldt dat het college ondersteuning bij de arbeidsinschakeling moet bieden gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie is verstrekt.

### **Artikel 4. 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 college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft.

### *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.

### *Geen verdringing*

In het derde 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;
- ouderdomspensioen;
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of
- gewettigd ontslag om dringende redenen.

### *Opstellen schriftelijke overeenkomst*

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

## **Artikel 5. Sociale activering**

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar 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.<sup>1</sup>

### *Doelgroep sociale activering*

Het college 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 5, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2002/03 28870, nr. 3, blz. 35.

<sup>2</sup> CRvB 24-04-2012, nr. 11/2062 WWB, ECLI:NL:CRVB:2012:BW4400.

### *College stemt duur activiteiten af op de persoon*

Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

### *Geen verdringing*

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

## **Artikel 6. 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 derde lid wordt verwezen naar de toelichting bij het artikel over werkstages.*

## **Artikel 7. Scholing**

### *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). *[Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.]*

### *Scholing in combinatie met participatieplaats*

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, kan het college aan deze persoon scholing of opleiding aanbieden. 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 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

## **Artikel 8. Participatieplaats**

Een participatieplaats is bedoeld voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Voor personen jonger dan 27 jaar is ondersteuning in de vorm van een participatieplaats niet mogelijk (artikel 7, achtste lid, van de Participatiewet *[en het eerste lid van artikel 8 van deze verordening]*). Het college kan dan ook enkel aan personen van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand een participatieplaats aanbieden.

### *Additionele werkzaamheden*

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



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

#### Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.<sup>3</sup> Er is gekozen voor een premie van € 100 per maand.

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

Het college biedt ambtshalve of op verzoek de voorziening beschut werk aan, aan een persoon van wie is vastgesteld dat deze alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon behoort tot de doelgroep van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon is aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (eerste lid). Het college is verplicht om iemand de voorziening beschut werk aan te bieden wanneer die persoon daarop aangewezen is (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet).<sup>6</sup> Deze verplichting geldt tot wanneer de vastgestelde aantallen beschut werkplekken zijn bereikt (artikel 10b, zesde lid, van de Participatiewet).

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut werk (eerste en tweede lid) zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid) en welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking beschut werk aanvangt en de volgorde van toekenning (vierde lid)

#### Stap 1: advies Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

Om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, verricht het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voor het college de werkzaamheden ten behoeve van die vaststelling en adviseert het college hierover. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit of een persoon behoort tot de doelgroep beschut werk (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet).

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verricht de werkzaamheden ten behoeve van de vaststelling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort ook op verzoek van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet of een persoon aan wie het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een uitkering verstrekt (artikel 10b, derde lid, van de Participatiewet). Een dergelijk verzoek kan alleen door de persoon zelf worden gedaan en niet door een andere belanghebbende zoals een werkgever. Als het UWV tot het oordeel komt dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, adviseert UWV het college van de gemeente waar de betreffende persoon staat ingeschreven.

#### Stap 2: besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente 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 gemeente besluiten het advies niet te volgen.

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

### Stap 3: dienstbetrekking beschut werk

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep beschut werk behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Het kan dan gaan om een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f, van de Participatiewet). Het college kan zelf bepalen waar de beschut werkplek wordt georganiseerd. Dat kan zijn binnen de gemeente, maar ook bij de bestaande sw-bedrijven, of bij een andere, aan de gemeente gelieerde organisatie. Het kan zijn dat een reguliere werkgever bereid is de benodigde beschutte omstandigheden te bieden. Het toekennen van een beschut werkplek is een besluit in de zin van de Awb.

### Volgorde toekenning (lid 4)

Als is vastgesteld dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en deze persoon nog niet in aanmerking is gekomen voor een beschut werkplek omdat het aantal geraamde plaatsen al is gerealiseerd, dan krijgt deze persoon voorrang op personen van wie later is vastgesteld dat zij alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Dit betekent dat de voorziening beschut werk in principe wordt toegekend op volgorde van aanvraag dat een persoon alleen in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (tweede lid). Dit is conform de bedoeling van de wetgever dat personen voor wie niet direct een beschut werkplek beschikbaar is, bij voorrang een beschut werkplek krijgen aangeboden in het daaropvolgende jaar.

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

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

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

- van zestien of zeventien jaar van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
- van 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.<sup>4</sup> In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

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

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

### **Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning**

In artikel 11 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.<sup>5</sup>

### **Artikel 12. 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.

#### *Compensatie*

Het doel van de opstapsubsidie is het bieden van een tijdelijke 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 college een opstapsubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen

#### *Geen verdringing*

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

De in artikel 12 van deze verordening geregelde opstapsubsidie is in principe tijdelijk en 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 van wie is vastgesteld dat zij met voltijdsarbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het minimumloon en ter compensatie van het tekort aan verdien capaciteit vanwege die arbeidsbeperking. Dit kan dus een min of meer structurele loonkostensubsidie zijn, die om die reden ook niet uit de re-integratiemiddelen wordt gefinancierd maar uit de uitkeringsmiddelen. De in artikel 13 opgenomen opstapsubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die tijdelijk kwetsbaar zijn bij hun start op de arbeidsmarkt.

### **Artikel 13. Vervoer**

Dit artikel biedt de mogelijkheid om naast de voorziening ook vervoer te regelen. Hierbij kan gedacht worden aan het inzetten van taxi's of bussen naar werkgevers. Het college kan in beleidsregels nadere criteria uitwerken.

### **Artikel 14. Individuele begeleiding**

Het gaat hier om dienstverlening, begeleiding en ondersteuning, afgestemd op de individuele inwoner en gericht op positieve ontwikkeling in hun maatschappelijk (samenleving) en economisch (arbeid) functioneren.

Onder dit segment vallen de producten die de deelnemers ondersteunen in het traject naar participatie en/of werk. Waarbij 'werk' breed gelezen moet worden: van allerlei vormen van gesubsidieerde arbeid tot regulier werk.

#### *Doelgroep*

De doelgroep die een individueel begeleidingstraject gaat volgen kenmerkt zich in het groeivermogen en de mogelijkheid zich te ontwikkelen/ontplooiën. Er wordt gewerkt aan de leerdoelen om zo regulier mogelijk te gaan deelnemen op de arbeidsmarkt. De doelgroep heeft dus groeipotentie nodig of bevindt zich kort tegen de arbeidsmarkt aan (afstand tot de arbeidsmarkt: redelijk tot goed bemiddelbaar naar werk).

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

### *Doel*

De ondersteuningsvraag van de deelnemer kan zeer divers zijn. Deze zal primair gericht zijn op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Dit betekent voor aanbieders dat zij niet alleen inzetten op versterking van de professionele en werknemersvaardigheden van de betreffende deelnemer, maar ook op versterking en benutting van het professionele en maatschappelijke netwerk in de omgeving van de betreffende deelnemer. De arbeidsmarkt zien we niet alleen lokaal maar tenminste regionaal en waar nodig en mogelijk euregionaal.

De groei van de deelnemer moet meetbaar zijn. De opdrachtgever en aanbieder stemmen vooraf met elkaar af wat het beginpunt is van het traject en welk einddoel moet worden behaald. Dit is een individueel resultaat op klantniveau. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de participatieladder. Vooraf staat een persoon op trede x en binnen een afgesproken termijn moet het doel trede y zijn. De casusregisseur koopt een traject in voor een aantal uren per week/maand/periode waarin het doel behaald moet zijn binnen een bepaalde termijn.

### **Artikel 15. Collectieve begeleiding**

Bij collectieve arbeidsmatige toeleiding wordt gedacht aan het uitvoeren van werkzaamheden in opdracht, die worden uitgevoerd in een zo reguliere werkomgeving met duidelijke elementen van een gezagsverhouding werkgever-werknemer. De werkzaamheden, begeleiding/aansturing en omgeving nodigen uit tot ontwikkeling van de deelnemer richting arbeidsmarkt. De werkomgeving is passend bij het niveau van de deelnemers; gelijktijdig sluit de werkomgeving zoveel mogelijk aan op. Het mag loonvormende arbeid zijn tot een niveau van circa 30% loonwaarde, waar de deelnemers doorgroeien in een hogere loonwaarde.

We zien collectieve arbeidsmatige toeleiding als een eventueel onderdeel in een traject; het is daarmee een instrument. Collectieve arbeidsmatige toeleiding maakt altijd onderdeel uit van een ketenschakeling. Een vervolgstap kan zijn toeleiding naar een andere voorziening/instrument of betaald werk (beschut werk bijv.). Collectieve arbeidsmatige toeleiding is geen eindstation voor de deelnemer. Het is dus uitdrukkelijk geen blijfvoorziening. Doorontwikkeling van de deelnemer staat centraal. Primaire focus is doorstroom naar een vorm van betaald werk (mag gesubsidieerd werk zijn). Indien toch sprake is van een stagnerende ontwikkeling van de deelnemer en/of ontwikkeling uitblijft, dient het plan van aanpak c.q. de ondersteuning/begeleiding bijgesteld te worden naar bemiddeling naar een andere ondersteuning of uitvalsbasis in de wijk/omgeving van de deelnemer.

Collectieve arbeidsmatige toeleiding onderscheidt zich uitdrukkelijk van de belevingsgerichte toeleiding/activiteiten door de aspecten: focus op ontwikkeling (vak)bewaarheden en vaardigheden, de tijdelijkheid, door de aandacht voor werknemersvaardigheden en werkomgeving. In de collectieve arbeidsmatige toeleiding is het de bedoeling dat er productiviteit aan ten grondslag ligt. Daarom wordt qua locatie vooral de aansluiting gezocht met het reguliere bedrijfsleven, de setting is zoveel mogelijk bedrijfsmatig. Van de deelnemer mag dus ook reistijd verwacht worden.

De vervolgstap na collectieve arbeidsmatige toeleiding is een vorm van betaald werk. Daarin onderscheidt collectieve arbeidsmatige toeleiding zich met werk, er is sprake van loonvormende arbeid waarvoor salaris betaald dient te worden. Dit willen we kwalificeren door een loonwaardemeting. Collectieve arbeidsmatige toeleiding is dus uitdrukkelijk geen vorm van betaalde (gesubsidieerde) arbeid, zoals beschut werk. Gezien de duidelijke aanhaking met het bedrijfsleven is tussentijdse betrokkenheid van het bedrijfsleven met de kandidaten nodig.

### *Doelgroep*

Het onderscheid met het segment begeleiding individueel is dat hier sprake is van een groep inwoners met gelijke ontwikkeling/ondersteuningsbehoefte, die geboden kan worden in een structurele (sub)regionale dan wel lokale structuur.

### *Doel*

Dit segment gaat over het bevorderen van deelname aan de samenleving en arbeidsmarkt via groepsactiviteiten. Voorbeelden hiervan zijn maatwerk-re-integratie-trajecten en maatwerk-participatie-trajecten in groepsverband, denk aan arbeidsmatige dagbesteding. Het is belangrijk dat de kandidaat zelf tot de conclusie komt dat hij/zij groei doormaakt. Wij begeleiden hem in dat proces

(gidsen). Dit betekent dat groei inzichtelijk/beeldend gemaakt dient te worden. Dit vraagt medewerking van de aanbieder hierbij, bijv. in de ontwikkeling van een portfolio.

**Artikel 16. Beleidsregels en hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

**Artikel 17. Inwerkingtreding nieuwe en intrekking oude verordening**

Dit artikel behoeft geen toelichting.

**Artikel 18. Citeertitel**

Dit artikel behoeft geen toelichting.