



## Gemeente Langedijk

|                    |   |                         |
|--------------------|---|-------------------------|
| Raadsvergadering   | : | 16 december 2014        |
| Agendnummer        | : | 14                      |
| Portefeuillehouder | : | B.J.N. Fintelman        |
| Afdeling           | : | Publiekszaken           |
| Opsteller          | : | M. (Monique) Wong Chung |

---

### Voorstel aan de raad

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| Onderwerp | : | Verordeningen WWB en Participatiewet voor wat betreft het re-integratieaspect<br>(82) |
| Programma | : | Sociale voorzieningen   |

#### **Gevraagde beslissing:**

1. het Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018 vaststellen;
2. de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Langedijk 2015 vaststellen;
3. de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Langedijk 2015 vaststellen;
4. de Verordening Tegenprestatie gemeente Langedijk 2015 vaststellen.

#### **Aanleiding/vraagstelling:**

Het kabinet neemt maatregelen om te stimuleren dat zoveel mogelijk mensen (gaan) participeren en dat zij, waar nodig, ondersteuning krijgen om dit te realiseren. De nieuwe regels staan in de Participatiewet die per 1 januari 2015 van kracht wordt. Met de Participatiewet komt er nagenoeg één regeling voor iedereen die voorheen aangewezen zou zijn op de Wet werk en bijstand, Wajong of Wet sociale werkvoorziening. Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder steuntje in de rug niet redt, valt vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De Participatiewet is er namelijk om zoveel mogelijk mensen, met of zonder beperking, werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet Werk en Bijstand, Wsw en een groot deel van de Wajong. De gemeente voert de Participatiewet uit, zorgt voor begeleiding naar werk en zorgt voor een uitkering als dat nodig is.

#### *Banenafpraak*

Werkgevers hebben afgesproken dat er tot het jaar 2026 125.000 extra banen komen voor mensen met een arbeidsbeperking. Dit zijn 100.000 banen bij bedrijven en 25.000 banen bij de overheid. Gemeenten kunnen werkgevers ondersteunen door bijvoorbeeld aanpassingen op de werkplek, extra begeleiding of loonkostensubsidie. Wie werkt, krijgt maandelijks salaris en ontvangt niet langer een uitkering.

#### *Bestaande Wajongers*

UWV gaat beoordelen welke huidige Wajongers kunnen werken. Voor Wajongers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, verandert er niets. Zij behouden hun volledige uitkering van UWV. Wajongers mét arbeidsvermogen, ontvangen vanaf 2018 een lagere uitkering: 70% van het wettelijk minimumloon in plaats van 75%. Mensen krijgen dus drie jaar de tijd om hun uitgaven aan te passen. Het inkomen van een eventuele partner, spaargeld en ander vermogen, en de kostendelersnorm hebben geen invloed op de hoogte van de uitkering van mensen die nu al een Wajong-uitkering ontvangen.

#### *Nieuwe instroom jonggehandicapten*

Iedereen die (op termijn) wel kan werken, maar aangewezen is op ondersteuning, komt onder de Participatiewet te vallen. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen kunnen vanaf 1 januari 2015 niet meer naar UWV voor inkomensondersteuning, maar melden zich bij de gemeente. Alleen jonggehandicapten die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben, kunnen vanaf 1 januari 2015 nog een beroep doen op de Wajong.

#### *Huidige Wsw'ers*

Voor huidige Wsw'ers met een vast dienstverband verandert er niets. Zij houden hun baan en hun salaris. Mensen met een Wsw-indicatie die eind 2014 nog op de wachtlijst staan, vallen vanaf 1 januari 2015 onder de Participatiewet.

#### *De verordeningen over re-integratie, tegenprestatie en loonkostensubsidie*

Uit artikel 78z lid 7 Participatiewet volgt dat de verordeningen op basis van de Participatiewet en de Wet maatregelen WWB uiterlijk op 1 juli 2015 moeten worden vastgesteld. Het ministerie van SZW stelt zich echter op het standpunt dat de verordeningen die moeten worden gewijzigd op grond van de Wet maatregelen WWB moeten zijn vastgesteld op 1 januari 2015. Het betreft de afstemmingsverordening, de verordening tegenprestatie, en de verordening individuele inkomenstoelage. De afstemmingsverordening en de verordening individuele inkomenstoelage hebben wij u in een separaat raadsvoorstel voorgelegd.

### **Mogelijke oplossingen/alternatieven:**

#### **1. Het Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018**

Eerder is door u een visiedocument over de Participatiewet vastgesteld. Aansluitend daarop is het Beleidskader Participatiewet voorbereid door de regionale werkgroep Participatiewet. Daarin zijn alle 8 gemeenten van de regio Alkmaar vertegenwoordigd. Dit Beleidskader is daarna nog nader toegespitst op de ISD HAL. In het Beleidskader wordt beschreven welke instrumenten die het college kan/wil inzetten voor de (nieuwe) gemeentelijke doelgroep, de beoogde uitgangspunten voor de uitvoering, evenals de ambities en beoogde resultaten die daaraan gekoppeld zijn. Dit, om mensen met een uitkering zo veel als mogelijk een traject richting werk aan te bieden. Welke instrumenten voor wie kunnen worden ingezet, is voor een groot deel maatwerk. Daarbij is de verdeling in doelgroepen belangrijk.

Samenvattend willen wij de volgende instrumenten aanbieden:

#### **A. Beschut werk**

Beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht dat hij deze mensen in dienst neemt. Met de voorziening beschut werk kan de gemeente deze mensen toch in een dienstbetrekking laten werken. De gemeente kan deze dienstbetrekking organiseren bij het SW bedrijf maar ook bij een reguliere werkgever die deze begeleiding en aanpassingen (met ondersteuning door de gemeente) kan aanbieden. Deze mensen krijgen een dienstverband, gekoppeld aan een CAO, waarvoor de gemeente de rol van werkgever vervult. De beloning begint op wettelijk minimumloon. De gemeente kan voor deze werknemers loonkostensubsidie verstrekken. Het UWV zal een rol krijgen bij de vaststelling of iemand in staat is om het wettelijk minimumloon te verdienen en of iemand zoveel begeleiding nodig heeft dat beschut werk voor de hand ligt.

|   |
|---|
| Het college wil het instrument beschut werken inzetten voor de doelgroep met een loonwaarde van |
|---|

< 30%, en voor de uitvoering daarvan afspraken maken met het WNK.

### B. Het invullen van de tegenprestatie

Vanaf 2015 zijn gemeenten verplicht om bij verordening regels te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een uitkering. De werkzaamheden die kunnen worden opgedragen moeten onbetaald, additioneel en maatschappelijk nuttig zijn en mogen niet leiden tot verdringing. Daarbij moeten de werkzaamheden nauwkeurig omschreven zijn, afgestemd zijn op de mogelijkheden en capaciteiten van betrokkene en beperkt in duur en omvang.

Het college kiest ervoor de tegenprestatie in te zetten voor alle uitkeringsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, die geen re-integratieverplichting hebben en die niet op een andere manier maatschappelijk nuttig bezig zijn. Wij hanteren als uitgangspunt dat de klant de maatschappelijke tegenprestatie – in welke vorm dan ook- zelf regelt en als dat niet lukt, terwijl de klant wel in staat is om iets te doen voor de maatschappij, actief een tegenprestatie wordt aangeboden. De klantmanager heeft hierop de regie en bepaalt het moment – maatwerk - waarop 'zelf zoeken' overgaat in een actief aanbod door de gemeente.

### C. Het inzetten van de volgende instrumenten

In het Beleidskader geven we een overzicht van in te zetten instrumenten:

- Loonkostensubsidie;
- Loonwaarde en loonwaardebepaling;
- Directe bemiddeling;
- Assessment;
- Beschut werk;
- Scholing;
- Individuele scholingstoelage;
- No-riskpolis;
- Persoonlijke ondersteuning Jobcoach;
- Tegenprestatie naar vermogen;
- Participatieladder.

Het college wil de in het Beleidskader genoemde instrumenten optimaal inzetten voor de verschillende doelgroepen

### D. De uitwerking van de verschillende dienstverleningsarrangementen op basis van de in het Visiedocument benoemde doelgroepen

| Doelgroep                                      | Doelstelling   |
|--|--|
| 1<br>(bijna) volledige loonwaarde 80% en hoger | Uitkeringsduur minimaliseren:<br>Deze mensen zijn in principe zelfredzaam; we concentreren ons daarom op snelle uitstroom en rechtmatigheid.   |
| 2<br>beperkte loonwaarde 30-80%                | Verhogen arbeidsproductiviteit:<br>Deze mensen hebben (tijdelijk) ondersteuning nodig. We streven naar het verhogen van het verdienvermogen tot boven het minimumloon en uitstroom naar regulier werk.   |
| 3<br>Beschut loonwaarde minder dan 30%         | Verhogen efficiency begeleiding en eventueel verhogen maatschappelijke participatie:<br>Deze mensen hebben blijvend ondersteuning nodig. Ook na ondersteuning zullen zij het minimumloon niet verdienen. Winst is te halen in het omlaag brengen van de kosten van begeleiding en het realiseren van (beperkt) verdienvermogen. Eventueel inzet van trajecten voor maatschappelijke participatie.                      |
| 4<br>zorg                                      | Verhogen efficiency uitkeringsadministratie en eventueel verhogen maatschappelijke participatie:<br>Deze mensen zullen moeilijk zonder ondersteuning (on)betaald werk kunnen verrichten en investeringen om hen te re-integreren zijn onrendabel. We zetten daarom geen re-integratie instrumenten in, maar eventueel trajecten voor maatschappelijke participatie en zorgen voor een efficiënte inkomensverstrekking. |

Op basis van de hierboven genoemde indeling in doelgroepen werken we de

dienstverleningsarrangementen uit, zoals beschreven in hoofdstuk 5 van het Beleidskader.

## 2. De Re-integratieverordening

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft gekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaken wordt neergelegd. Hieruit moet onder andere aandacht blijken voor de in de Participatiewet onderscheiden doelgroepen en de daarbinnen te onderscheiden subgroepen. In de verordening is expliciet regels opgenomen met betrekking tot het beschut werk en de no-risk polis.

## 3. De verordening Tegenprestatie

Het college is bevoegd een belanghebbende te verplichten naar vermogen een tegenprestatie te verrichten, ook als die tegenprestatie niet direct samenhangt met arbeidsinschakeling. Een belanghebbende van achttien jaar of ouder doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd is vanaf de dag van melding gehouden naar vermogen een tegenprestatie te verrichten. De tegenprestatie bestaat uit de plicht om naar vermogen door het college opgedragen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten, die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt, naast of in aanvulling op reguliere arbeid. Het college wil bij de uitvoering van dit instrument gebruik maken van de expertise van de Vrijwilligers centrale regio Alkmaar.

## 4. De verordening Loonkostensubsidie

Deze verordening geeft 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.

### **Financiële aspecten:**

De gemeente ontvangt budget voor de uitkeringen en de loonkostensubsidie. Het budget voor bijstandsuitkeringen wordt met de inwerkingtreding van de Participatiewet op 1 januari 2015 op een nieuwe manier verdeeld: het 'Multi niveau-model'. Dit model houdt rekening met alle objectieve kenmerken van de huishoudens in een gemeente, die van belang zijn voor de kans dat een huishouden een bijstandsuitkering ontvangt. Het gaat dan om het type huishouden, waarbij onder andere wordt gekeken naar gezinssamenstelling, leeftijd, opleiding en het wel of niet hebben van gezinsleden met een arbeidsbeperking. Ook wordt specifieke informatie over de regionale arbeidsmarkt betrokken bij het vaststellen van het budget. Op basis van deze gegevens wordt uiteindelijk het budget van in totaal € 5,5 miljard onder gemeenten verdeeld. Om de effecten die met de overgang naar een nieuw model gepaard gaan te beperken, is er een overgangsregeling, waarbij rekening wordt gehouden met de historische uitgaven van gemeenten.

De financiële paragraaf van het Beleidskader biedt nog onvoldoende samenhang met de overige ontwikkelingen, zoals de te vormen ISD HAL. Zodra duidelijk is wat de totale financiële gevolgen zijn van het veranderende beleid, zullen wij u dan ook op tijd over de precieze financiële gevolgen voor de gemeente Langedijk informeren, dan wel een voorstel doen.

### **Overleg/inspraak/zienswijzen:**

Wij constateren dat de cliëntenraden in grote lijn de inhoud van het beleidskader en de verordeningen positief beoordelen.

### *Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018*

#### 1. Algemeen

Het Beleidskader gaat uit van vier werkzoekende doelgroepen. Het PSZA concludeert dat het bij doelgroep 4 niet om werk gaat, maar om participatie. Ons antwoord is dat dat juist is. En toch zijn we altijd op zoek naar de groeipotentie van mensen. In deze doelgroep kan opeens sprake zijn van groei bij deelname aan bijvoorbeeld een vorm van tegensprestatie.

## 2. Participatieladder

- De doelgroepindeling uit het dienstverleningsmodel van ISD HAL moet met prioriteit toegepast worden. Ons antwoord is dat we het eens zijn met deze stelling. In het Beleidskader wordt dan ook voorgesteld om vanaf 1 januari 2015 nieuwe instroom op basis van de 4 doelgroepen in te delen. Het huidige bestand is op basis van de Participatieladder met vergelijkbare criteria ingedeeld. In de loop van 2015 zullen wij het huidige bestand indelen naar de nieuwe doelgroepindeling. De indeling in doelgroepen is niet statisch, want groei en omstandigheden kunnen voor een indeling in een andere doelgroep tot gevolg hebben.
- Binnen de systematiek van de Participatieladder zouden de mogelijke kandidaten voor beschutwerk zich op meerdere treden van de ladder kunnen bevinden. De vraag hoe groot de doelgroep "beschut" is na de voorgenomen voorselectie. Ons antwoord is dat de criteria voor de voorselectie nog in ontwikkeling is. De omvang van voorselectie is nu nog niet te geven.
- Het Beleidskader vermeldt niet dat de loonkostensubsidie ook in de publieke sector kan worden ingezet. Ons antwoord is dat dit al in de toelichting van de wet wordt benoemd.
- De uitvoering van de banenafpraak zou worden gedelegeerd aan het WNK. Ons antwoord is, dat de uitvoering van het quotum voor de publieke sector niet bij voorbaat wordt gedelegeerd aan het WNK. WNK is opdrachtnemer als het gaat om uitvoering van re-integratietrajecten en daar waar het als werkgever optreedt, bijvoorbeeld bij een detacheringsconstructie, is dat gemandateerd namens de gemeenten als opdrachtgever. Wij zullen zelf als werkgever ons quotum invullen. Binnen het Werkbedrijf worden daar nadere afspraken over gemaakt, zodra bekend is wat de verdeling over de deelnemende partijen wordt.
- Binnen het Werkbedrijf is de gemeente een belangrijke partner. Ons antwoord is dat wij ons bewust zijn van onze verantwoordelijkheid op dit punt. De matching van vraag en aanbod zal worden gedaan binnen het opgerichte werkgeversservicepunt. Daarin participeert ook het UWV. Deze instantie heeft ook een belangrijke rol als het gaat om het leveren van maatwerk voor de doelgroep. Belangrijk is natuurlijk dat er, voor de registratie van vraag en aanbod, een goed werkend ICT-systeem hierbij ondersteuning biedt.

## 3. Tegenprestatie

- Tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing. Ons antwoord is dat wij hier zeker aandacht voor hebben. Bij de beoordeling van het aanbod van tegenprestatie activiteiten zullen wij hier zeker op controleren.
- De cliëntenraden vragen zich of bij werkzaamheden in de groenvoorziening geen sprake is van verdringing. Ons antwoord is dat dit op zich klopt, maar zolang dit werk niet gebeurt als gevolg van bezuinigingen, dan wel opvulling van een (oude) vacature, dit bij de opdrachtgever is toegestaan. De werkzaamheden kunnen ook worden uitgevoerd bij instellingen of privé personen.
- De cliëntenraden wijzen op de veiligheid bij de uitvoering van de tegenprestatie. Ons antwoord is dat bij ons de veiligheid voorop staat. Daarom wordt de uitvoering, zo mogelijk, uitbesteed aan de Vrijwilligers Centrale Regio Alkmaar. Deze instelling heeft ervaring met het begeleiden van mensen op dit soort plekken.
- De cliëntenraden stellen voor om de duur van de tegenprestatie te beperken tot 8 uur per week, 33 uur in de maand en een maximale periode van 6 maanden. Ons antwoord is dat wij deze aanbeveling niet overnemen. Een zinvolle invulling van een vorm van tegenprestatie gedurende 8 uur per week lijkt op voorhand dan niet aan de orde te zijn.
- Voor de begeleiding van de tegenprestatie zullen kosten gemaakt worden door de verenigingen en instellingen. Hoe dat te bekostigen? Ons antwoord is dat inmiddels duidelijk is geworden dat het Participatiebudget vanaf 2015 als een integratie-uitkering wordt toegevoegd aan het gemeentefonds (Algemene Uitkering). De middelen zijn dan vrij te besteden. Dus ook eventuele kosten tegenprestatie kunnen daaruit worden gedekt.

## 4. Re-integratie

Het PSZA stelt voor om alle voorzieningen die het college denkt aan te bieden te benoemen in het Beleidskader. Ons antwoord is dat we de in te zetten voorzieningen opsommen in de Re-integratieverordening. Wij nemen de voorziening Participatieplaatsen niet op in het aanbod.

## 5. Loonkostensubsidie

- Bij de bepaling van de loonwaarde zou het college zich laten adviseren door WNK Personeelsdiensten, met gebruik van het instrument Dariuz. Ons antwoord is dat we nog geen besluit nemen over deze ondersteuning bij de meting van de loonwaarde. Binnen het Werkbedrijf zijn hierover nog geen eenduidige afspraken gemaakt.
- Het inzetten van de loonkostensubsidie is ook uitvoering geven aan een VN – verdrag dat Nederland verplicht mensen met een beperking op gelijkwaardige wijze aan de samenleving te laten deelnemen. Ons antwoord is dat we daarvan op de hoogte zijn, en geven daar ook uitvoering aan. Deze wettelijke, bestaande verplichtingen herhalen we niet in het Beleidskader.
- Welke criteria gaan de gemeenten hanteren? Ons antwoord is dat we daarvoor beleidsregels gaan opstellen. Het voert te ver om uitvoeringsmaatregelen en criteria op te nemen in het Beleidskader. In principe kunnen alle doelgroepen, zowel zittend bestand als nieuwe instroom gebruik maken van loonkostensubsidie, mits dat het meest geschikte instrument is.

## 6. Cliëntenparticipatie

De cliëntenraden wijzen erop dat met de Participatiewet en de ISD HAL een nieuwe verordening opgesteld moet worden, en een cliëntenraad HAL opgericht moet worden. Ons antwoord is dat wij deze verordening voor 1 juli 2015 door u laten vaststellen. De cliëntenparticipatie zal vorm krijgen binnen de kaders van de ISD-Hal als uitvoerder van de Participatiewet. De gesprekken met de cliëntvertegenwoordigers van de betrokken gemeenten zijn gestart.

### *Re-integratieverordening*

1. De verordening is nogal algemeen. Advies van de cliëntenraden is om maatwerk en de voorzieningen daarvoor meer uit te werken. Ons antwoord is dat, juist omdat maatwerk aan een persoon wordt geleverd, het college geen limitatieve opsomming van eventueel aan te bieden instrumenten in de verordening op wil nemen. In het Beleidskader wordt nader ingegaan op de aan te bieden instrumenten.
2. De cliëntenraden wil de voorziening participatieplaats opnemen in de verordening. Ons antwoord is, dat het college is vrij in de keuze welke instrumenten in te zetten voor arbeidsinschakeling. Het is niet de intentie van het college de voorziening participatieplaatsen aan te bieden. Het college is van mening dat er voldoende instrumenten zijn, welke aan personen uit de doelgroep kunnen worden aangeboden. We richten ons primair op arbeidsinschakeling. Participatieplaatsen voldoen niet aan dat criterium. Tegenprestatie is daarop een uitzondering.
3. De cliëntenraden willen premies opnemen in de verordening. Ons antwoord is, dat het college geen stimuleringspremie verstrekt om de arbeidsinschakeling te bevorderen. Iedere werkzoekende die daartoe de mogelijkheid heeft, heeft de plicht zich in te spannen om zelf in het levensonderhoud te voorzien. Het college ondersteunt daarbij en faciliteert, indien nodig.
4. De cliëntenraden willen een tweejaarlijks verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Ons antwoord is, dat wat betreft de doelmatigheid van het re-integratiebeleid jaarlijks verantwoording wordt afgelegd bij het opstellen van het jaarverslag/jaarrekening. Dat biedt de Raad de gelegenheid het gevoerde beleid tegen het licht te houden. Het college neemt daarom het advies over de separate tweejaarlijkse verantwoording niet over.

### *Verordening Tegenprestatie*

1. De cliëntenraden adviseren om jaarlijks een verslag te doen van de resultaten van de inzet van dit instrument. Het college wil graag aan dit advies tegemoetkomen, omdat ook zij de werking van dit voor de gemeenten nieuwe instrument wil toetsen op wenselijk, haalbaarheid en resultaten. Bij de bespreking van de resultaten en de voorbereiding op de rapportage zullen ook de cliëntenraden worden betrokken.
2. De cliëntenraden adviseren om rekening te houden met de belastbaarheid of het vermogen van de betrokkenen en het eventueel al verrichten van vrijwilligerswerk. Ons antwoord is, dat het college bij de uitvoering van dit instrument tegenprestatie gebruik wil maken van de expertise van de Vrijwilligers centrale regio Alkmaar. Het college is van mening dat de begeleiding bij het uitoefenen van een tegenprestatie van de betreffende (individuele) personen daarmee ook geregeld is.
3. De cliëntenraden hebben geadviseerd over de duur van de tegenprestatie. Het college houdt vooralsnog vast aan de in de verordening genoemde termijnen. Uit het jaarlijks op te stellen voortgangsverslag zal blijken in hoeverre dit haalbare termijnen zijn en zo niet, of aanpassing dan

noodzakelijk is. Genoemde termijnen zijn ook maximaal, waarbij rekening gehouden wordt met de persoonlijke belastbaarheid van betrokkenen.

4. De cliëntenraden wijzen op de mogelijkheid van bezwaar en beroep tegen de opgelegde tegenprestatie. Ons antwoord is, dat in artikel 3 van de verordening wordt geregeld dat het college beleidsvrijheid heeft om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja, welke tegenprestatie wordt opgedragen. In een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie wordt de mogelijkheid van bezwaar en beroep opgenomen.

#### *Verordening Loonkostensubsidie*

De cliëntenraden adviseren het college een evenwichtig en transparant beleidskader te formuleren met betrekking tot de inzet van het instrument loonkostensubsidie, in relatie tot de verschillende nieuwe en bestaande doelgroepen. Ons antwoord is, dat het Beleidskader een kader schetst voor de inzet van het instrument Loonkostensubsidie. Het college wil het instrument inzetten voor personen van wie is vastgesteld dat de loonwaarde hoog genoeg is om met dit instrument een plek op de arbeidsmarkt te verwerven. Het college is daarbij gebonden aan de wettelijke voorschriften van vaststelling van de loonwaarde en de hoogte van de te bepalen van de subsidie aan de werkgever.

#### **Rapportage/verantwoording/evaluatie:**

Niet van toepassing

#### **Bijlagen die onderdeel uitmaken van het besluit:**

Het Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018

#### **Stukken die voor de raad ter inzage liggen:**

B&W advies "Beleidskader Participatiewet en verordeningen maatregelen WWB en Participatiewet voor wat betreft het re-integratieaspect".

Zuid-Scharwoude, 4 november 2014  
Burgemeester en wethouders van Langedijk,

E. (Erik) Annaert  
gemeentesecretaris/directeur

drs. J.F.N. (Hans) Cornelisse  
burgemeester

## Gemeente Langedijk

De raad van de gemeente Langedijk;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 4 november 2014, nummer 82;

b e s l u i t :

1. het Beleidskader Participatiewet Heerhugowaard, Alkmaar en Langedijk 2015-2018 vast te stellen;
2. de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Langedijk 2015 vast te stellen;
3. de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Langedijk 2015 vast te stellen;
4. de Verordening Tegenprestatie gemeente Langedijk 2015 vast te stellen.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Langedijk in zijn openbare vergadering van 16 december 2014.

De voorzitter,

drs. J.F.N. Cornelisse

De griffier,

J. van den Bogaerde





## Gemeente Langedijk

De raad van de gemeente Langedijk;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 4 november 2014, nummer 82;

gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;

overwegende dat de gemeente Langedijk, met gebruikmaking van het instrument loonkostensubsidie, wil bereiken dat meer mensen met een arbeidsbeperking weer kunnen deelnemen aan de reguliere arbeidsmarkt ;

b e s l u i t :

de verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Langedijk 2015 vast te stellen

### **Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort**

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie.
2. Hierbij neemt het college de volgende criteria in acht:
  - a. een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;
  - b. die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
  - c. die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college stelt vast of en zo ja welke externe organisatie adviseert met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, met in achtneming van de in het tweede lid neergelegde criteria.

### **Artikel 2. Vaststelling loonwaarde**

1. Het college stelt vast welke methode wordt gehanteerd om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
2. Hierbij neemt het college de volgende minimeisen in acht:
  - a. de methode bevat richtlijnen op grond waarvan de prestatie van de werknemer wordt bepaald;
  - b. de methode is transparant, betrouwbaar en inzichtelijk beschreven, en
  - c. de loonwaarde hangt niet af van degene die de loonwaarde bepaalt.
3. Het college stelt vast of en zo ja welke externe organisatie adviseert met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De externe organisatie neemt daarbij de in artikel 2 lid 1 omschreven methode in acht.
4. Het college stemt het bepaalde in artikel 2, lid 1 tot en met 3, af met de partners die betrokken zijn bij het Werkbedrijf.

### **Artikel 3. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet gemeente Langedijk 2015.

Aldus vastgesteld door de raad van de  
gemeente Langedijk in zijn openbare  
vergadering van

De voorzitter,

drs. J.F.N. Cornelisse

De griffier,

J. van den Bogaerde

## **Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld**

Het college stelt nadere regels vast over de methode van de loonwaarde meting. De loonwaarde wordt door de gemeente in samenspraak met de werkgever op de werkplek vastgesteld. Het college maakt bij bepaling van de loonwaarde gebruik van een landelijk getoetst systeem waardoor transparantie over de totstandkoming van de loonwaarde geborgd is. Het mag niet zo zijn dat de loonwaarde afhankelijk is van degene die hem vaststelt.

Binnen het regionale Werkbedrijf worden afspraken gemaakt over de minimumeisen waaraan een methode ter bepaling van de loonwaarde moet voldoen. Als de afspraken over minimumeisen binnen het Werkbedrijf niet of niet tijdig voor de inwerkingtreding van de Participatiewet tot stand zijn gekomen, worden de minimumeisen gevolgd die de regering in lagere regelgeving heeft vastgelegd.

Er komt een Algemene Maatregel van Bestuur (Amvb) waarin de minimumeisen van de loonwaardebepaling staan beschreven (in lijn met hierboven weergegeven eisen). In deze Amvb komt onder andere te staan dat de loonwaardebepaling op de werkplek moet plaatsvinden en dat er ruimte moet zijn voor inbreng van de werkgever. De afgegeven loonwaardebepaling is bindend.

De te hanteren loonwaardemethodiek voldoet aan de volgende wettelijke eisen:

- de loonwaarde hangt niet af van degene die de loonwaarde bepaalt;
- het is transparant hoe de loonwaarde tot stand is gekomen;
- de methode is inzichtelijk beschreven;
- de methode is betrouwbaar;
- de methode bevat richtlijnen om te komen tot de loonwaarde van een werknemer op een werkplek, die de prestatie van de werknemer weergeeft;

De werkwijze van deze methodiek bestaat uit de volgende kenmerken:

- de loonwaarde wordt gemeten op de werkplek tijdens de proefplaatsing;
- de loonwaardemeting wordt uitgevoerd door een onafhankelijk deskundige;
- de loonwaardemeting analyseert de mogelijkheden van de betrokkene en de vraag van de werkgever op basis van competenties, vaardigheden en functiespecifieke activiteiten.
- zowel de werkgever als de werknemer worden betrokken bij de loonwaardemeting;
- de loonwaardemeting geeft zowel inzicht in de mate van productiviteit van de betrokkene als de begeleidingsbehoefte;
- de uitkomst van de loonwaardemeting geeft een advies over de hoogte van het percentage van de loonsom dat voor subsidie in aanmerking komt.

## **Toelichting**

### **Algemeen**

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

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

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

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

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

De loonkostensubsidie zoals beschreven in deze verordening 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).

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, Algemene wet bestuursrecht (hierna: Awb) of de Gemeentewet zijn vanzelfsprekend ook van toepassing op deze verordening. Hiervan zijn in deze verordening daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Participatiewet): personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben;
- 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;
- dienstbetrekking (artikel 6, eerste lid, onderdeel f Participatiewet): een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking.

### **Artikelsgewijze toelichting**

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

### **Artikel 1. 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 de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA) tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d 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 is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente 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 1, 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 college zich eventueel laten adviseren door een derde partij. Het college draagt dan personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie bij deze derde partij en neemt daarbij eveneens de in het tweede lid neergelegde criteria in acht. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort

### **Artikel 2. 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 college de loonwaarde van die persoon vaststelt. Hiervoor is geen aanvraag vereist. Het college kan zich laten adviseren door een derde partij met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon (artikel 2, tweede lid, van deze verordening). De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

Als een dienstbetrekking tot stand komt, verleent het college loonkostensubsidie aan de werkgever met inachtneming van artikel 10d van de Participatiewet.

# Gemeente Langedijk

De raad van de gemeente Langedijk;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 4 november 2014, nummer 82;

gelet op artikel 8a, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet, artikel 35, eerste lid, onderdeel e van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers, artikel 35, eerste lid, onderdeel e van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;

**b e s l u i t :**

vast te stellen de verordening tegenprestatie gemeente Langedijk 2015

## **Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen**

### **Artikel 1. Begrippen**

In deze verordening wordt verstaan onder:

- uitkeringsgerechtigden: personen die een uitkering ontvangen op grond van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (IOAW) of de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ);
- vrijwilligerswerk: werk dat in enig verband onverplicht en onbetaald wordt verricht, voor anderen of de samenleving;
- mantelzorg: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep;
- tegenprestatie: kortdurende, additionele, onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden;
- de wet: de Participatiewet, IOAW of IOAZ.

## **Hoofdstuk 2. De tegenprestatie naar vermogen**

### **Artikel 2. Inhoud van een tegenprestatie**

1. Het college kan voor uitkeringsgerechtigden onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
  - a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
  - b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument;
  - c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht;
  - d. niet leiden tot verdringing.
2. Het college zet de tegenprestatie motiverend in, waarbij tegemoet wordt gekomen aan het individueel en collectief belang.

### **Artikel 3. Het opdragen van een tegenprestatie**

1. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het college rekening met de volgende factoren:
  - a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
  - b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen;
  - c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;

#### **Artikel 4. Duur en omvang van een tegenprestatie**

1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 3 maanden;
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 20 uren per week;
3. De tegenprestatie kan binnen een periode van 12 maanden slechts tweemaal worden opgedragen;
4. Het college bepaalt op basis van de individuele omstandigheden van een belanghebbende de duur en omvang van de tegenprestatie.

#### **Artikel 5. Vrijstelling**

Geen tegenprestatie wordt opgelegd aan:

- a. de belanghebbende die voor ten minste acht uur per week vrijwilligerswerk verricht, waarvoor toestemming is verkregen van het college;
- b. de belanghebbende die deelneemt aan activiteiten in het kader van een re-integratietraject;
- c. de belanghebbende die zorgtaken verricht als mantelzorger voor ten minste acht uur per week. De uren kunnen op basis van individuele omstandigheden lager vastgesteld worden;
- d. de belanghebbende die een parttime baan heeft voor ten minste 20 uur per week;
- e. alleenstaande ouders die vrijstelling van de arbeidsplicht hebben in verband met de zorg voor (een) kind(eren) in de leeftijd tot 5 jaar;
- f. de belanghebbende die duurzaam volledig arbeidsongeschikt is;

#### **Artikel 6. Geen werkzaamheden voorhanden**

1. Het college draagt geen tegenprestatie op indien geen werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.
2. Indien het college geen tegenprestatie opdraagt omdat geen werkzaamheden voorhanden zijn, beoordeelt het college binnen 6 maanden of op dat moment wel werkzaamheden voorhanden zijn die kunnen worden ingezet als tegenprestatie.

### **Hoofdstuk 4. Slotbepalingen**

#### **Artikel 7. Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 januari 2015.

#### **Artikel 8. Citeertitel**

Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening tegenprestatie gemeente Langedijk 2015

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Langedijk in zijn openbare vergadering van 16 december 2014.

De voorzitter,

drs. J.F.N. Cornelisse

De griffier,

J. van den Bogaerde

## **Algemene toelichting**

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

### **- Individuele omstandigheden**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Bij het beoordelen van de individuele omstandigheden worden de leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden meegewogen. Als het college een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem verwacht wordt. Het meewegen van de individuele omstandigheden en de duidelijke omschrijving van opgedragen werkzaamheden hebben tot gevolg, dat er geen standaardovereenkomsten en beschikkingen gehanteerd mogen worden. Per individu moet bekeken worden of de tegenprestatie passend is.

In de verordening wordt uitdrukkelijk ruimte geboden moet aan belanghebbenden bij het invullen van de tegenprestatie, met aandacht voor ieders individuele mogelijkheden. Maatwerk en het vergroten van de zelfredzaamheid staan hierbij voorop. De gemeente neemt de regierol actief op, maar biedt ruimte aan cliënten om mee te denken.

Bij het uitoefenen van de regierol door de gemeente is een motiverende houding en zorgvuldige communicatie richting de belanghebbende van belang.

### **- Geen tegenprestatie**

In individuele gevallen kan het college vrijstelling verlenen van het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet). Daarnaast kan vrijwilligerswerk van een bepaalde omvang als tegenprestatie beschouwd worden. Belanghebbende wordt dan vrijgesteld van verdere activiteiten in het kader van de tegenprestatie.

### **- Afstemmen**

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

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

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te verrichten in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving. De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratie instrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratie inspanningen niet belemmeren.

Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering. Dat betekent dat eerst bekeken wordt of iemand via een re-integratietraject naar werk geleid kan worden. Is dit (vooralsnog) niet het geval, dan wordt bekeken of er een tegenprestatie opgelegd kan worden.



## **Artikelsgewijze toelichting**

### **Artikel 1. Begrippen**

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

#### **Vrijwilligerswerk**

Werk dat onverplicht is waarvoor geen loon ontvangen wordt en in georganiseerd verband voor anderen of de samenleving uitgevoerd wordt. Hiermee onderscheidt vrijwilligerswerk zich van werk in loondienst. Bij werk in loondienst verplicht de werknemer zich om op basis van een arbeidsovereenkomst bepaalde taken uit te voeren op een door de werkgever aangewezen plaats. De werkgever verplicht zich om voor deze werkzaamheden een bepaald loon uit te betalen. De bepalingen over arbeid in dienstbetrekking uit het burgerlijk wetboek vormen het juridisch kader voor de werk in loondienst. Om vrijwilligerswerk als tegenprestatie te beschouwen, moet wel bezien worden of dit werk als maatschappelijk nuttig kan worden beschouwd.

#### **Mantelzorg**

In artikel 1 van deze verordening is de definitie opgenomen van mantelzorg. Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (zie artikel 1.1.1, eerste lid van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015).

Het begrip 'mantelzorg' is van belang omdat artikel 5 van deze verordening bepaalt dat het college geen tegenprestatie opdraagt indien een belanghebbende mantelzorg verricht voor zover het verrichten van mantelzorg naar het oordeel van het college redelijkerwijs noodzakelijk is.

### **Artikel 2. Inhoud van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 2 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het college dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden. De werkzaamheden worden immers opgedragen 'naar vermogen'. Het is dus van belang dat belanghebbende ook in staat is de werkzaamheden te verrichten.

In artikel 2, eerste lid, van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden.

#### **Lid 2. Het belang van de belanghebbende en de samenleving**

De tegenprestatie wordt motiverend ingezet, waarbij tegemoet gekomen wordt aan het individuele en het collectieve belang.

Bij het opdragen van de tegenprestatie wordt rekening gehouden met de eigen inbreng van de belanghebbende. De belanghebbende wordt gemotiveerd eigen ideeën aan te dragen. De communicatie over de tegenprestatie richting de belanghebbende moet zorgvuldig verlopen, zodat helder is wat er van hem/haar verwacht kan worden. Het individuele belang van de belanghebbende wordt gediend met de bijdrage die de tegenprestatie levert aan het verminderen van de kwetsbare positie waarin hij/zij zich bevindt.

### **Artikel 3. Het opdragen van een tegenprestatie**

Het college heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het college bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend.

#### **Artikel 3, lid 1**

De werkzaamheden die als tegenprestatie ingezet worden, moeten naar vermogen door een belanghebbende verricht kunnen worden. De term 'naar vermogen' heeft betrekking op de mogelijkheden waarover een belanghebbende beschikt om deze werkzaamheden te verrichten.

Immers, niet alle onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kunnen worden opgedragen aan elke uitkeringsgerechtigde.

Bij het opdragen van de tegenprestatie houdt het college rekening met de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding en werkervaring. Hierbij wordt rekening gehouden met het fysieke en psychische vermogen van een belanghebbende. Bij het opdragen van de tegenprestatie dient het college maatwerk te leveren. Voorts wordt bij opdragen van een tegenprestatie rekening gehouden met praktische omstandigheden zoals reistijd, beschikbaarheid van kinderopvang en/of belanghebbende al maatschappelijke activiteiten verricht. Daarnaast houdt het college bij het opdragen van de verplichting tot tegenprestatie rekening met de persoonlijke wensen en kwaliteiten van belanghebbende.

Uiteraard moet die werkzaamheid voldoen aan het bepaalde bij of krachtens artikel 2 van deze verordening en moet die werkzaamheid beschikbaar zijn. Het college is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meenemen. Als belanghebbende geen voorkeur kenbaar maakt of er geen keuzemogelijkheid is, kan het college een werkzaamheid opleggen. Het is immers aan het college, en niet aan een belanghebbende, een tegenprestatie op te dragen aan belanghebbende.

#### **Artikel 4. Duur en omvang van een tegenprestatie**

Het college bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het college de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 4 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de duur en omvang van de tegenprestatie.

##### **Individuele omstandigheden**

Het college beoordeelt op basis van de individuele omstandigheden van een belanghebbende de omvang en de duur van de tegenprestatie. De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen in de regel beperkt te zijn. Dat betekent dat het college steeds een afweging maakt op basis van de situatie in welke mate een tegenprestatie verlangd kan worden.

Artikel 4, eerste lid, regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximale duur. De tegenprestatie kan worden opgedragen voor de maximale duur van 3 maanden.

Artikel 4, tweede lid, regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximaal aantal uren. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 20 uren per week. Voor het maximaal aantal uren is gekozen om de tegenprestatie van relatief geringe omvang te laten zijn.

Artikel 4, derde lid, regelt dat het opdragen van een tegenprestatie binnen een periode van 12 maanden slechts tweemaal worden opgedragen. Het gaat hierbij om een aaneengesloten periode van twaalf maanden.

#### **Artikel 5. Vrijstelling**

Artikel 5 van de verordening bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien een belanghebbende mantelzorg verricht. Of sprake is van mantelzorg wordt getoetst aan de criteria van het begrip mantelzorg zoals neergelegd in artikel 1 van deze verordening. Verricht een belanghebbende mantelzorg in de zin van deze verordening en is het verrichten van mantelzorg volgens het college redelijkerwijs noodzakelijk, dan draagt het college een belanghebbende geen tegenprestatie op. Daarnaast regelt dit artikel de vrijstelling voor belanghebbenden die vrijwilligerswerk verrichten dat te beschouwen is als een maatschappelijk nuttige activiteit. Uit de wet vloeien nog 2 vrijstellingen voort namelijk de zorg van alleenstaande ouders voor (een) kind(eren) in de leeftijd van 0 tot 5 jaar (artikel 9a Participatiewet). Deze ontheffing moet wel op verzoek van de belanghebbende door het college zijn gegeven.

Ook belanghebbenden die volledig duurzaam arbeidsongeschikt zijn verklaard, worden ontheven van de plicht tot het leveren van een tegenprestatie.

Toegevoegd is de groep belanghebbenden die parttime werk voor tenminste 20 uren per week verrichten. Daarmee wordt verondersteld dat zij voldoende bijdrage aan de samenleving hebben gegeven.

**Artikel 6. Geen werkzaamheden voorhanden**

Artikel 6, eerste lid, van deze verordening bepaalt dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn. In deze verordening kiest de gemeenteraad ervoor dat geen tegenprestatie wordt opgedragen indien geen maatschappelijk nuttige werkzaamheden binnen de eigen gemeentegrenzen voorhanden zijn. De Participatiewet verplicht gemeenten niet om buiten de eigen gemeentegrenzen een tegenprestatie te laten verrichten. Indien het college besluit geen tegenprestatie op te leggen omdat binnen de eigen gemeentegrenzen geen onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn, wordt binnen zes maanden een heronderzoek uitgevoerd om te beoordelen of op dat moment wel maatschappelijk nuttige werkzaamheden binnen de eigen gemeentegrenzen voorhanden zijn. Indien er wederom geen werkzaamheden voorhanden zijn, wordt opnieuw binnen zes maanden een heronderzoek uitgevoerd. Dit is geregeld in artikel 6, tweede lid, van deze verordening.

**Artikel 7. Inwerkingtreding**

Dit artikel spreekt voor zich.

**Artikel 8. Citeertitel**

Dit artikel spreekt voor zich.

# Gemeente Langedijk

De raad van de gemeente Langedijk;

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 4 november 2014, nummer 82;

gelet op gelet op de artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onder a, c, d en e, en tweede lid, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet, de artikelen 34, 35 en 36 van de IOAW en de artikelen 34, 35 en 36 van de IOAZ;

b e s l u i t :

vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Langedijk 2015

## Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

### Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

- a. de wet: Participatiewet;
- b. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
- c. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen;
- d. WWB: Wet werk en bijstand;
- e. het college: het college van burgemeester en wethouders;
- f. de raad: de gemeenteraad;
- g. arbeidsinschakeling: het verkrijgen van algemeen geaccepteerde arbeid, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a van de wet;
- h. doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de wet
- i. voorzieningen: voorzieningen als bedoeld in artikel 3 tot en met 7 van deze verordening

## Hoofdstuk 2. Beleid en verantwoording

### Artikel 2. Inzet van voorzieningen

1. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in deze verordening, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep en woonachtig zijn in de gemeente Langedijk, dan wel werkgevers van deze personen.
2. De raad stelt een beleidskader vast waarin wordt vastgelegd welke voorzieningen, waaronder ondersteunende voorzieningen, het college in ieder geval kan aanbieden en de voorwaarden die daarbij gelden voor zover daarover in deze verordening geen nadere bepalingen zijn opgenomen.
3. 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 tot het verrichten van mantelzorg.

4. 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 IOAW of de artikelen 13 en 37 van de IOAZ 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, onder 2, van de wet;
  - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan een snelle arbeidsinschakeling;
  - e. de voorziening naar het oordeel van het college niet meer geschikt is voor de persoon die gebruik maakt van de voorziening;
  - f. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
  - g. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer voldoet aan de voorwaarden die in deze verordening worden gesteld om in aanmerking te komen voor die voorziening.

### **Hoofdstuk 3. Voorzieningen**

#### **Artikel 3. Scholing**

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject gericht op arbeidsinschakeling aanbieden.
2. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.

#### **Artikel 4. Participatievoorziening beschut werk**

1. Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie en 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. Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. In verband hiermee overlegt het college met het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, aan de gemeente gelieerde bedrijven en andere reguliere werkgevers.

#### **Artikel 5. Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)**

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 structurele begeleiding als hij zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat is de aan hem opgedragen taken te verrichten.

#### **Artikel 6. No-riskpolis**

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
  - a. de werkgever voor ten minste de duur van zes 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;
  - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.

2. Het college stelt nadere regels die onder meer betrekking hebben op:
  - a. de duur van de dekking van de verzekeringspolis;
  - b. de periode vanaf de aanvang van het verzuim als gevolg van arbeidsongeschiktheid, waarover de loonkosten niet worden vergoed;
  - c. het bedrag van de aan de werkgever uit te keren vergoeding van loonkosten.
3. In plaats van de no-riskpolis als bedoeld in het eerste lid kan het college de werkgever op andere wijze compensatie verlenen voor het verzuimrisico. Het tweede lid is hierbij van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 7. Maatwerkvoorzieningen**

1. Aan een persoon die behoort tot de doelgroep kan het college, aanvullend op de voorzieningen zoals benoemd in hoofdstuk 3 van deze verordening, een maatwerkvoorziening aanbieden, indien de individuele klantsituatie daarom vraagt.
2. De maatwerkvoorziening moet bijdragen aan het mogelijk maken van reguliere arbeid door de persoon die behoort tot de doelgroep.

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

##### **Artikel 8. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

1. De Participatieverordening gemeente Langedijk 2010 wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de Participatieverordening gemeente Langedijk 2010, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening, behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit deze verordening 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 college kan na afloop van de in het tweede lid, onderdeel a, bedoelde periode, besluiten of een voorziening wordt voortgezet.
4. De Participatieverordening gemeente Langedijk 2010 blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede en derde lid.

##### **Artikel 9. Inwerkingtreding en citeertitel**

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet, IOAW, IOAZ gemeente Langedijk 2015.

Aldus vastgesteld door de raad van de gemeente Langedijk in zijn openbare vergadering van 16 december 2014.

De voorzitter,

drs. J.F.N. Cornelisse

De griffier,

J. van den Bogaerde

## **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 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 participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en de no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet) is de gemeenteraad verplicht om regels op te nemen in deze verordening.

### **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;
- personen, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden voorziening.

#### **Artikel 2. Inzet van voorzieningen**

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 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.

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.

#### *Beëindigingsgronden*

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 2, vierde lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt.

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 2, vierde 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. 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 ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verstrekt.

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

### **Artikel 3. Scholing**

De scholing of opleiding moet zijn gericht zijn vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt. Taallesen zijn een belangrijk onderdeel van het scholingsaanbod. Verder kan voor personen zonder startkwalificatie scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie. Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of VWO-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee.

#### *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).

### **Artikel 4. Participatievoorziening beschut werk**

Het college kan de voorziening beschut werk aanbieden aan een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat niet van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze in dienst neemt (eerste lid).

#### *Stap 1: voorselectie*

Ten behoeve van de participatievoorziening beschut werk voert de gemeente een voorselectie uit. Tijdens de voorselectie bepaalt het college welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. Het college 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 college maakt uit de personen uit de doelgroep een voorselectie.

---

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



Het college moet bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen advies inwinnen voor de beoordeling of de geselecteerde personen uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben.

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

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschermt 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 gemeente of iemand tot de doelgroep 'beschermt' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige toestand van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.

#### *Stap 4: dienstbetrekking 'beschermt werk'*

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschermt werk' behoort, zorgt de gemeente 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.

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

#### *Omvang beschermt werk*

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

### **Artikel 5. Persoonlijke ondersteuning (jobcoach)**

In artikel 5 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

### **Artikel 6. No-riskpolis**

De gemeente sluit ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering af met een verzekeraar. De gemeente treedt op als verzekeringnemer. 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 arbeids-overeenkomsten die minimaal zes maanden duren. Voorts is voor inzet van de no-riskpolis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie artikel 1 van deze verordening) en hij een structurele functionele of andere beperking heeft of ten behoeve van hem de werkgever een loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet ontvangt. Ook ligt voor de hand dat de werknemer zijn woonplaats moet hebben binnen de gemeente.

#### *Contract met verzekeraar*

De gemeente moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De gemeente treedt op als verzekeringnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid). Het derde lid voorziet bovendien in een mogelijkheid om een vergoeding aan de werkgever te verstrekken als deze zelf een no-riskpolis heeft afgesloten. Omvang en de duur van de vergoeding aan werkgevers wordt door het college bij nadere regels vastgesteld (tweede lid).

#### *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 7. Maatwerkvoorzieningen**

De raad stelt bij verordening regels vast waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietraject wordt neergelegd. Dit leent zich niet tot het formuleren van gedetailleerde regels die op iedere situatie van toepassing zijn.

Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak kunnen maken op ondersteuning bij 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. Daarnaast is in dit artikel vastgelegd dat in het individuele geval, naast de voorzieningen zoals in deze verordening genoemd, andere voorzieningen kunnen worden ingezet die het college in de individuele klantsituatie noodzakelijk acht. Te denken valt aan vormen van sociale activering, werkstages, detacheringsbanen, leerwerktrajecten, werkervaringsplaats.

### **Artikel 8. Intrekken oude verordening en overgangsrecht**

In artikel 8 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude participatieverordening, 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 2, vierde lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 8, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van 12 maanden of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit 'oude' participatieverordening. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van 12 maanden begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de 'oude' participatieverordening worden dus in beginsel behouden tot 12 maanden na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (derde lid). Hierbij kan het college rekening houden met al gesloten overeenkomsten. Voortzetting van een voorziening ligt bijvoorbeeld voor de hand als het college is gehouden de kosten van een dergelijke voorziening te voldoen, ongeacht of een persoon nog gebruik maakt van de voorziening. Lopende re-integratievoorzieningen kunnen in beginsel ná inwerkingtreding van deze verordening worden afgerond conform de overeenkomst.

Voortzetting is niet mogelijk

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

Ten aanzien van die voorziening blijft de 'oude' participatieverordening van toepassing (artikel 9, vierde lid, van deze verordening).

#### **Artikel 9. Inwerkingtreding en citeertitel**

Dit artikel spreekt voor zich.