

De raad van de gemeente Ooststellingwerf;

nr.

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van 19 mei 2015;

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;

overwegende dat, het noodzakelijk is bij verordening regels te stellen voor de ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en maatschappelijke participatie,

b e s l u i t :

vast te stellen de

RE-INTEGRATIEVERORDENING PARTICIPATIEWET 2015

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

1. In deze verordening wordt verstaan onder:
 - a. College: college van burgemeester en wethouders van de gemeente Ooststellingwerf;
 - b. Wet: de Participatiewet;
 - c. Doelgroep: personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet, met uitzondering van personen als bedoeld in artikel 7, derde lid van deze wet;
 - d. IOAW: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers;
 - e. IOAZ: Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte zelfstandigen;
 - f. Persoon: persoon die tot de doelgroep van deze verordening hoort;
 - g. Loonwaarde: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel g van de Participatiewet;
 - h. Persoon: persoon die tot de doelgroep van deze verordening hoort;
 - i. Ondersteuning: ondersteuning als bedoeld in artikel 7, eerste lid, aanhef en onderdeel a, van de Participatiewet, inclusief het bepalen en aanbieden van door het college noodzakelijk geachte voorzieningen;
 - j. Participatie: alle activiteiten waaraan de klant in de samenleving deelneemt, onderverdeeld in arbeid, onderwijs en maatschappelijke participatie;
 - k. Nugger: niet-uitkeringsgerechtigde als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, die niet of minder dan 12 uren per week werkt en meer dan 12 uren per week wil werken.
2. Voor zover niet anders is bepaald, worden begrippen in deze verordening gebruikt in dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de IOAW, de IOAZ en de Algemene wet bestuursrecht.

Artikel 2. Opdracht college

1. Het college kan, bij het bepalen van de wijze waarop de ondersteuning bij participatie wordt vormgegeven, prioriteiten stellen in verband met de financiële mogelijkheden en maatschappelijke, economische en conjuncturele ontwikkelingen.
2. Bij het aanbieden van ondersteuning zoals verwoord in lid 1 van dit artikel, heeft het college aandacht voor een evenwichtige aanpak van groepen personen als bedoeld in artikel 7, lid 1, onder a, van de wet.
3. Het college biedt aan personen ondersteuning bij participatie voor zover deze ondersteuning door het college noodzakelijk wordt geacht.
4. Het college maakt een afweging van de individuele mogelijkheden en capaciteiten van een persoon, teneinde de ondersteuning van de persoon zodanig vorm te kunnen geven dat de beoogde mate van participatie zo doelmatig mogelijk wordt gerealiseerd.
5. 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.
6. In geval van een niet-uitkeringsgerechtigde (nugger) kan het college:
 - a. Een eigen bijdrage instellen bij hoger inkomen dan 115% van de relevante bijstandsnorm of
 - b. Nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd of
 - c. Zowel een eigen bijdrage instellen als nadere voorwaarden vaststellen, waarbij een inkomens- of vermogensgrens kan worden gehanteerd.

Hoofdstuk 2. Participatie algemeen

Artikel 3. Ondersteuning van personen

1. Het college stelt ter nadere uitvoering van deze verordening een beleidsplan 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.
2. Het college doet een persoon een aanbod voor ondersteuning bij participatie dat in overeenstemming is met de bepalingen van deze verordening.
3. De manier van ondersteuning wordt nader uitgewerkt in een op de specifieke situatie van een persoon toegespitst plan van aanpak.
4. In geval van personen van 27 jaar of ouder, doch jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, wordt het plan van aanpak als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin het aanbod als bedoeld in het eerste lid van dit artikel bekend wordt gemaakt.
5. In geval van klanten beneden de 27 jaar wordt het plan van aanpak overeenkomstig artikel 44, vierde lid van de Participatiewet als bijlage toegevoegd aan de beschikking waarin naast de toekenning van algemene bijstand, mede het in het eerste lid van dit artikel bedoelde aanbod voor ondersteuning bij participatie bekend wordt gemaakt.
6. Een persoon heeft geen recht op ondersteuning indien er een voorliggende voorziening voorhanden is, welke naar het oordeel van het college voldoende bijdraagt aan het behalen van het voor de persoon hoogst haalbare participatieniveau.
7. Het college kan, in aanvulling op de verplichtingen die zijn verbonden aan de inkomensvoorziening waar een klant aanspraak op maakt, nadere verplichtingen verbinden aan een deze persoon aangeboden voorziening.

Artikel 4. Verplichting van de persoon

1. Een persoon die deelneemt aan een voorziening is gehouden tenminste te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de inkomensvoorziening waar de klant aanspraak op maakt, alsmede aan de verplichtingen die het college aan de aangeboden voorziening heeft verbonden.
2. Een voorziening kan door het college worden beëindigd 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 tot de doelgroep behoort;
 - 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.
3. Het college verlaagt de uitkering van de persoon conform hetgeen hierover is bepaald in de Participatiewet of de Maatregelverordening 2015, no. 15, vastgesteld 16 december 2014, indien de persoon die deelneemt aan een voorziening niet voldoet aan de verplichtingen als bedoeld in het tweede lid van dit artikel.

Hoofdstuk 3. Bepalingen met betrekking tot in de Participatiewet opgenomen voorzieningen

Artikel 5. Leerwerkplek

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan een persoon een leerwerkplek aanbieden, gericht op arbeidsinschakeling.
3. Het doel van de leerwerkplek is het opdoen van basisvaardigheden en/of beroepsgerichte werkervaring. De leerwerkplek duurt maximaal zes maanden.
4. Het college plaatst de persoon alleen indien door zijn plaatsing de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en indien door zijn plaatsing geen verdringing plaatsvindt.
5. Het college sluit met de werkgever een schriftelijke overeenkomst waarin tenminste wordt vastgelegd: het doel, duur en omvang van de leerwerkplek en de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt.

Artikel 6. Ondersteuning bij leerwerkplek

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt ten aanzien van wie het college van oordeel is dat deze ondersteuning nodig is voor het functioneren op een leerwerkplek en:
 - a. die zestien of zeventien jaar is, en van wie de leerplicht of de kwalificatieplicht, bedoeld in de Leerplichtwet 1969, nog niet is geëindigd, of
 - b. achttien tot zevenentwintig jaar is en die nog geen startkwalificatie heeft behaald.

Artikel 7. Scholing

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt voor wie, naar het oordeel van de gemeente, een scholingstraject een noodzakelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling is.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. zonder inzet van de scholing is het verwerven of behouden arbeid naar het oordeel van het college niet haalbaar;
 - b. de scholing moet aansluiten bij de bekwaamheden van de persoon;
 - c. de scholing moet aansluiten bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.
3. Het college kan nadere regels stellen omtrent duur, kosten en niveau van de scholing.
4. Het eerste lid is niet van toepassing op de jongere die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen.

Artikel 8. Loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die een arbeidsovereenkomst sluiten met een werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van de Participatiewet.
2. Het college stelt op grond van artikel 10c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 6, eerste lid, onderdeel e van deze Participatiewet.
3. 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.

Artikel 9. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie en proefplaatsing

1. Het college stelt de loonwaarde vast van een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
2. Bij de vaststelling van de loonwaarde is er sprake van een werkplek, waarop het werktempo, kwaliteit en inzetbaarheid van de persoon wordt vergeleken met een werknemer die de functie middels volledige loonwaarde invult. Op basis van de uitkomst van de loonwaardemeting wordt de loonkostensubsidie vastgesteld.
3. Om de loonwaarde vast te stellen kan het college een proefplaatsing verstrekken aan de werkgever die voornemens is een arbeidsovereenkomst te sluiten met een persoon die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
4. De proefplaatsing als bedoeld in lid 4 duurt maximaal drie maanden. Een verlenging tot maximaal zes maanden is mogelijk indien de loonwaardemeting niet binnen drie maanden afgerond kan worden.
5. De proefplaatsing leidt tot een arbeidsovereenkomst bij de werkgever zonder proeftijd voor de duur van minimaal zes maanden met een omvang waarmee de persoon uitkeringsonafhankelijk wordt.

Artikel 10. (Job)coaching en persoonlijke begeleiding

1. Tot de doelgroep behoort de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, die tijdelijk zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat zou zijn de aan hem opgedragen taken te verrichten.
2. Het college kan aan een persoon die in aanmerking komt voor, of behoort tot, de doelgroep loonkostensubsidie persoonlijke begeleiding aanbieden ter ondersteuning bij het verrichten van de aan die persoon opgedragen taken.

Artikel 11. Werkplekaanpassing

1. Tot de doelgroep behoort de persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, die zonder werkplekaanpassing niet in staat zou zijn de aan hem opgedragen taken in redelijkheid te verrichten.
2. De noodzakelijkheid wordt beoordeeld en vastgesteld door een arbeidsdeskundige.
3. Er moet sprake zijn van een dienstverband van zes maanden of langer.

Artikel 12. No-risk polis

1. Het college kan een no-riskpolis aanbieden aan een werkgever die een persoon als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel f, waarbij sprake is van arbeidsbeperkende factoren, een dienstbetrekking aanbiedt.
2. De no-riskpolis biedt de werkgever in elk geval met inachtneming van een eigen risico, een vergoeding van de loonschade gedurende de ziekteperiode van de werknemer tot het einde van de dekkingsduur.
3. Bij gelijktijdige toepassing van de voorziening loonkostensubsidie en de no-risk polis gaat, in geval van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, toepassing van de no-risk polis voor.

Artikel 13. Detacheringsbaan

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt voor wie, naar het oordeel van de gemeente, een detacheringsbaan een noodzakelijke voorziening gericht op arbeidsinschakeling is.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid door de werkgever gedetacheerd bij een onderneming oftewel inlenende organisatie. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.

Artikel 14. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voorzover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van de persoon.

Artikel 15. Beschut werk

1. Tot de doelgroep behoort de persoon met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, dan wel een combinatie van genoemde beperkingen, die een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek vereist dat van een reguliere werkgever in redelijkheid niet mag worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt.
2. Het college kan de participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet aanbieden.
3. Het college maakt ter uitvoering van het eerste lid van dit artikel een voorselectie uit de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
4. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college overeenkomstig artikel 10b, tweede lid van de Participatiewet in verband met de beoordeling of een persoon slechts mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.
5. Het college biedt de volgende op arbeidsinschakeling gerichte voorzieningen aan om de in artikel 10b, eerste lid van de Participatiewet bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken:
 1. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 2. uitsplitsing van taken of aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

6. Het college bepaalt de aard van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk beschikbaar worden gesteld.

Artikel 16. Premies en subsidies

1. Het college verstrekt aan een persoon, die onbeloonde additionele werkzaamheden verricht conform artikel 10a, zesde lid van de Participatiewet (de participatiebaan), ambtshalve, een premie.
2. De premie als bedoeld in het eerste lid bedraagt € 1,- per uur en wordt naar rato van de omvang van het aantal uren van de participatiebaan per week vastgesteld, met een maximum van 32 uur per week en tot een maximum van € 1.680,- per kalenderjaar.
3. Het college stelt ten aanzien van de premie als bedoeld in het eerste en tweede lid nadere regels vast.
4. Het college is bevoegd aan nader door hem te bepalen doelgroepen en onder door hem te bepalen omstandigheden een premie of subsidie toe te kennen.

HOOFDSTUK 4. INNOVATIE

Artikel 17. Innovatie

1. Het college kan, als experiment in het kader van het onderzoeken en toepassen van mogelijkheden om de participatie te bevorderen, afwijken van het bepaalde in deze verordening en voor zover van toepassing, de beleidsregels Participatie.
2. De duur van een experiment als bedoeld in het eerste lid is ten hoogste drie jaar.
3. Indien het experiment noodzaakt tot bijstelling van de re-integratie verordening, kan de periode zoals genoemd in het tweede lid worden verlengd tot aan het moment van inwerkingtreding van de bijstelling.

HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 18. Hardheidsclausule

Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze verordening in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze verordening, afwijken van deze verordening.

Artikel 19. Citeertitel en inwerkingtreding

1. Deze verordening kan worden aangehaald als ‘Re-integratieverordening Participatiewet 2015’.
2. Deze verordening treedt in werking op 1 juli 2015 onder gelijktijdige intrekking van de Participatieverordening 2010, no. B.4, vastgesteld op 16 november 2010.

Besloten in de openbare vergadering van 23 juni 2015.

, griffier.

, voorzitter.

Toelichting Re-integratieverordening Participatiewet 2015

Aanleiding

Deze verordening geeft uitvoering aan het nieuwe artikel 8a van de Participatiewet. Overeenkomstig deze bepaling dient de gemeenteraad bij verordening regels vast te stellen voor de doelgroep en de werkgevers.

Algemeen

Er is gekozen voor een algemene, globale verordening. Dit heeft te maken met de aard van de opdracht die de raad heeft meegekregen, te weten het bij verordening regels stellen waarin het beleid van de gemeente ten aanzien van haar re-integratietaak 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 is. Immers, re-integratie en participatie is maatwerk. Het is grotendeels afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passende ondersteuning 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 er voor gekozen in de verordening de ondersteuning middels voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan bieden.

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

1. 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);
2. de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
3. participatievoorziening beschut werk, bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
4. no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

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 personen:

1. die algemene bijstand ontvangen;
2. 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 indienstnemingssubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
3. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
4. personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
5. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
6. personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);
7. personen zonder uitkering;
8. en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden;
9. voorziening.

Doelgroep loonkostensubsidie

De doelgroep wordt tevens gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Daarnaast is de persoon niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen. Tot slot heeft de persoon mogelijkheden tot arbeidsparticipatie

Loonwaarde

Loonwaarde is de economische waarde van het werk dat iemand verricht of kan verrichten, uitgedrukt in percentage van het wettelijk minimumloon (WML).

Ondersteuning

Ondersteuning is het geheel van algemene persoonlijke ondersteuning en daarbij voorkomende voorzieningen op het gebied van participatie aan de inwoners van de gemeente Ooststellingwerf werkgevers en andere relevante organisaties.

In deze verordening is de basisondersteuning (intakegesprekken, coachingsgesprekken, workshops, speeddates, korte (inhouse) trainingen) bij de verbetering van de mogelijkheden van een persoon op de arbeidsmarkt *niet* als voorziening omschreven.

Plan van aanpak

Een schriftelijke overeenkomst tussen college en de persoon waarin heldere doelstellingen en afspraken over de wijze van behalen van deze doelstelling.

Artikel 2. Opdracht college

De Participatiewet geeft aan het college de verantwoordelijkheid voor het bieden van ondersteuning.

Het is aan het college om zorg te dragen voor een voldoende aanbod van voorzieningen, waarbij zij te maken hebben met beperkte financiële middelen, terwijl de vraag naar ondersteuning mede afhankelijk is van een veelheid aan sociaaleconomische factoren.

Hoewel personen aanspraak kunnen maken op ondersteuning, is er geen afdwingbaar recht op ondersteuning. Het college staat een doelmatige wijze van ondersteuning voor ogen, waarbij zelfredzaamheid door het verminderen en bij voorkeur overbruggen van de afstand tot de arbeidsmarkt het doel is.

Hierbij wordt rekening gehouden met de combinatie van arbeid en zorg. Er wordt eveneens rekening gehouden met de afstand tot de arbeidsmarkt en indien hiervan sprake is, of deze afstand te overbruggen is.

Artikel 3. Ondersteuning van personen

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 het leren van vaardigheden of kennis (bv. training of scholing) of het opdoen van gerichte werkervaring (bijvoorbeeld via leerwerkplek of detacheringsbaan). Ook bestaat de mogelijkheid om in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking wordt gesteld.

Bij al deze vormen van ondersteuning geldt dat de financiële beperkingen ons dwingen om heldere keuzes te maken voor wie ondersteuning wordt ingezet. In de dienstverlening vanuit de gemeente aan de personen staat het benutten van de eigen kracht voorop.

Personen die geen afstand tot de arbeidsmarkt hebben kunnen voor een groot deel op eigen kracht richting de arbeidsmarkt. Zij worden gestimuleerd worden dit te doen, bijvoorbeeld via een goede CV, een korte training en inschrijving bij uitzendbureaus. Zij krijgen geen langdurige ondersteuning aangeboden.

De ondersteuning op het gebied van re-integratie aan personen die een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt hebben is vanuit de re-integratiemiddelen niet mogelijk. Voor hen wordt gekeken naar deelname aan algemene voorzieningen zoals deelname aan sportverenigingen, welzijnswork en naar verbindingen met de arbeidsmatige dagbesteding en voorzieningen die worden gefinancierd vanuit de WMO.

De ondersteuning via eventuele inzet van een of meerdere voorzieningen wordt schriftelijk vastgelegd in een plan van aanpak. Bij personen van 27 jaar en ouder wordt dit plan van aanpak bijgevoegd bij de beschikking over het ondersteuningsaanbod en bij personen jonger dan 27 jaar wordt het plan van aanpak bijgevoegd bij de toekenningsbeschikking.

Wanneer er een voorliggende voorziening aanwezig is qua ondersteuning (bv. opleidingsmogelijkheid met recht op studiefinanciering) dan is er geen recht op ondersteuning.

Artikel 4. Verplichtingen van de persoon

In de Participatiewet is uitgebreid aangegeven welke verplichtingen gelden bij een recht op een uitkering. Hiernaast dient de persoon te voldoen aan de gemaakte afspraken omtrent de ondersteuning die wordt geboden en in een plan van aanpak schriftelijk is vastgelegd. Het niet voldoen aan deze verplichting kan leiden tot beëindiging van de ondersteuning en uitkering.

Beëindigingsgronden

Het college kan een voorziening beëindigen. 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, tweede lid, van deze verordening. Een voorziening wordt bijvoorbeeld beëindigd als een persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt. Voor de persoon zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a onder 2, van de Participatiewet wordt op dit punt een uitzondering gemaakt. Het gaat om de persoon zoals bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, 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.

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

Artikel 5. Leerwerkplek

De leerwerkplek is een werkplek, waarbij met behoud van uitkering opdoen van beroepsgerichte werkervaring centraal staat en hiermee een bijdrage levert aan de arbeidsinschakeling van de persoon. Hoewel er geen wettelijk maximum is aan de duur van een leerwerkplek met behoud van uitkering, achten wij een periode van maximaal 6 maanden redelijkerwijs voldoende om de specifieke beroepsgerichte werkervaring op te doen.

Artikel 6. Ondersteuning bij leerwerkplek

Personen uit de doelgroep kunnen in aanmerking komen voor de voorziening ondersteuning bij leerwerkplek. Het college moet dan wel van oordeel zijn dat een leerwerkplek nodig is en de ondersteuning op deze leerwerkplek nodig is. Dit is geregeld in artikel 10 en volgt uit artikel 10f van de Participatiewet.

De doelgroep aan wie het college ondersteuning bij de leerwerkplek kan aanbieden is in artikel 10f van de Participatiewet opgenomen. Het betreft personen:

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

De voorziening ondersteuning bij leerwerkplekken is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar via een leerwerkplek 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 leerwerkplek 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.

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

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-werkplek nodig is. Er wordt vanuit gegaan dat het mogelijk is een leer-werkplek aan te bieden aan personen die voldoen aan het bepaalde in de artikelen 10 en 10f van de Participatiewet, in afwijking van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet.

Artikel 7. Scholing

Er kan een scholingstraject worden aangeboden aan een persoon die behoort tot de doelgroep. Bij de inzet van scholing wordt gekeken naar de arbeidsmarktrelevantie en de duur ervan. Gekozen wordt voor die scholing die het snelst en effectiefst leidt tot het beoogde doel.

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).

Startkwalificatie

Onder startkwalificatie wordt verstaan een havo of Vwo-diploma of een diploma van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo), niveau twee. Scholing kan worden aangeboden aan personen met of zonder een dergelijke startkwalificatie. Vooral voor personen zonder startkwalificatie kan scholing noodzakelijk zijn voor de re-integratie.

Scholing in combinatie met participatieplaats

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

Artikel 8. Loonkostensubsidie

De Participatiewet wil zoveel mogelijk personen mee laten doen in de samenleving. De wet is ook het vangnet voor personen met arbeidsvermogen die (tijdelijk) ondersteuning nodig hebben. Een van de instrumenten in de Participatiewet is loonkostensubsidie. Loonkostensubsidie is een vorm van compensatie aan een werkgever 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. Gemeenten moeten in hun verordening regelen hoe zij de loonwaarde gaan bepalen voor de verstrekking van loonkostensubsidie. Om voor de doelgroep loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient er sprake te zijn van mogelijkheden tot arbeidsparticipatie, maar middels een verminderde loonwaarde.

Artikel 9. Vaststelling loonwaarde doelgroep loonkostensubsidie

De regering vindt het van belang dat een aantal uitgangspunten rondom loonwaardebepaling landelijk gelden. Eén van de uitgangspunten is dat de loonwaarde op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek wordt vastgesteld. Een ander uitgangspunt is dat de loonwaarde wordt vastgesteld door of onder verantwoordelijkheid van een deskundige met een zekere scholing, vakbekwaamheid en kennis van de arbeidsmarkt. Hierbij kan gedacht worden aan een gecertificeerde arbeidsdeskundige.

Achter de meeste uitgewerkte loonwaardebepalingsmethodieken gaan twee essentiële aannames schuil:

1. De loonwaarde wordt bepaald op basis van de arbeid (of de inzet van competenties in arbeid) zoals die gemiddeld worden aangeboden of ingezet. Er worden niet eerst optimaal “passende functies” gecreëerd, waarin de werknemer optimaal zijn capaciteiten en ontwikkelpotentieel kan gebruiken en waarin zijn loonwaarde wellicht maximaler is.
2. Het functioneren wordt afgezet tegen de prestatie van de gezonde soortgelijke werknemer.

Het college stelt de loonwaarde van de persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie vast. Voor de beoordeling van de loonwaarde kan het college een advies bij een externe organisatie (UWV) opvragen. De loonwaardemethodiek - die moet voldoen aan de minimumeisen die aan een methode ter bepaling van de loonwaarde worden gesteld – deze beoordeling verrichten.

Het uitgangspunt van de Arbeidsmarktregio /Werkbedrijf Fryslân Werkt! is om dezelfde loonwaardemethodiek te hanteren. Inmiddels is gekozen voor het loonwaarde instrument Dariuz. Externe partijen zoals het UWV of reïntegratiebedrijven kunnen daarin een rol spelen. Ook gecertificeerde casemanagers van onze eigen organisatie kunnen de loonwaarde vaststellen.

De loonwaardemeting vindt plaats op een arbeidsplaats die maximaal drie maanden via een proefplaatsing met behoud van uitkering kan worden ingevuld. Tijdens deze periode krijgen werkgever en beoogde werknemer een beeld van de productiviteit van de boogde werknemer en zijn of haar loonwaarde. De juiste loonwaarde is van belang om de hoogte van de loonkostensubsidie te bepalen. Een verlenging van de proefplaatsing met drie maanden is alleen mogelijk indien de loonwaardemeting niet binnen de eerste drie maanden afgerond kan worden.

De termijn van herindicering van de loonwaarde bij de inzet van loonkostensubsidie betreft drie jaar voor de baanafspraken banen. Voor de andere banen geldt een termijn van één jaar. Hiermee kan de gemeente goed oog houden op de ontwikkeling van de loonwaarde van werknemer en de hoogte van de loonkostensubsidie hierop afstemmen.

Artikel 10. (Job)coaching en persoonlijke begeleiding

In dit artikel wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het moet gaan om een systematische ondersteuning voor de werknemer. Bijvoorbeeld een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. 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 (binnen twee jaar) zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.

Artikel 11. Werkplekaanpassing

De instrumenten die het UWV en de gemeenten kunnen inzetten voor mensen met een arbeidsbeperking worden per 1 januari 2016 geharmoniseerd. Een van deze instrumenten is jobcoaching. De werkplekaanpassing wordt niet direct genoemd maar is wel gelieerd aan de jobcoaching. Immers het gaat er om dat iemand met behulp van ondersteunende maatregelen aan het werk kan op een reguliere werkgever. Hiervoor kan de aanpassing van een beeldscherm, stoel, of bureau noodzakelijk zijn. Het UWV betaalt de werkplekaanpassingen indien er sprake is van een contract van minimaal zes maanden of als iemand al zes maanden in dienst is. De nadere voorwaarden worden in beleidsregels opgenomen.

Artikel 12. No-risk polis

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). De no-riskpolis is bedoeld voor personen die behoren tot de doelgroep van de garantiebannen en is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen om personen 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.

De no-riskpolis is een verzekering waarbij de werkgever tegemoet wordt gekomen bij ziekte van de werknemer die een structurele functionele of andere beperking heeft of voor wie de werkgever een loonkostensubsidie ontvangt.

De inzet van de no-riskpolis wordt op de schaal van de arbeidsmarktregio Fryslân geregeld. Hier zullen de voorwaarden – zoals de minimale duur van een arbeidsovereenkomst en hoogte van de vergoeding van het loon en welk bedrag voor werkgeverslasten bij ziekte worden vergoed en het eigen risico van de werkgever – worden vastgesteld.

De arbeidsmarktregio Fryslân Werkt! zal naar verwachting ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten en mogelijk als verzekeringsnemer optreden. De werkgever is de begunstigde.

Wanneer – naast de no-riskpolis – sprake is van inzet van een loonkostensubsidie en er is sprake van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, dan is de vergoeding vanuit de no-riskpolis voorliggend ten opzichte van de loonkostensubsidie. Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk.

Artikel 13. Detacheringsbaan

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden, waaronder ook een dienstverband op detacheringbasis om werkervaring op te doen. Het college zorgt ervoor dat een persoon uit de doelgroep een dienstverband krijgt aangeboden. Dat kan door een derde. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringbureau of een verloner zijn.

Artikel 14. 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.

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).

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.

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.

Doel sociale activering

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

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Artikel 15. Beschut werk

Het college geeft de voorziening beschut werk 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.

Stap 1: voorselectie

Voor de voorziening beschut werk voert de gemeente een selectie uit. Het college bepaalt in eerste aanleg welke mensen in aanmerking kunnen komen voor beschut werk, en op welk moment. Het college selecteert uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en bij voorkeur een maximale loonwaarde van 30% WML voor een beschutte arbeidsomgeving.

Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Het college kan ambtshalve vaststellen of een persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.

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 (UWV)

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort. Het UWV voert op basis van landelijke criteria een beoordeling uit. De insteek is om het UWV bij de beoordeling of een persoon tot de doelgroep beschut werk behoort, ook een oordeel te laten geven of de persoon in aanmerking komt voor een garantiebaan en vice versa. Garantiebanen vormen een belangrijk onderdeel van het zogenaamde sociaal akkoord tussen kabinet, werkgevers- en werknemersorganisaties van april 2013. Een garantiebaan is preferent aan een dienstbetrekking beschut werk.

Stap 3: Besluit gemeente

Op basis van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen beslist de gemeente of de persoon tot de doelgroep 'beschut werk' behoort.

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat de persoon tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat.

Omvang beschut werk

Het college bepaalt de omvang van het aanbod beschut werk en legt vast hoeveel plekken voor beschut werk de gemeente beschikbaar stelt. Het aanbod is mede afhankelijk van het aantal geschikte en beschikbare plaatsen bij werkgevers.

Artikel 16. Premies en subsidies

In artikel 8a van de Participatiewet is bepaald dat de gemeenteraad bij verordening onder anderen regels stelt met betrekking tot het ondersteunen bij arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet. Op grond van artikel 7 van de Participatiewet is het college verantwoordelijk voor het uitvoeren van de door de raad gestelde regels. Het is primair de taak van het college om aan personen met een bijstandsuitkering (bijstandsgerechtigden) of met een uitkering ingevolge de Algemene nabestaandenwet (Anw-ers) en niet uitkeringsgerechtigden (nuggers) noodzakelijk geachte voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling aan te bieden. Deze groepen kunnen aanspraak maken op voorzieningen voor ondersteuning bij de arbeidsinschakeling zoals die zijn vastgelegd in de re-integratieverordening.

Bij de behandeling / vaststelling van voorgaande re-integratieverordeningen (o.a. bij de invoering van de WWB) heeft de raad aangegeven premies en vrijlatingen van inkomsten te willen inzetten als voorziening voor de arbeidsinschakeling. Op grond van door de raad geformuleerde uitgangspunten is de Richtlijn Premies en Vrijlatingen 2012 (2) tot stand gekomen. In artikel 8, eerste lid, onder m. van de Participatieverordening 2010 is bepaald dat het college premies en vrijlatingen kan aanwenden als een participatievoorziening. In artikel 19, tweede lid is bepaald dat het college nadere regels kan stellen in de vorm van nadere beleidsregels. De toepassing van het premie- en vrijlatingsbeleid is vervolgens nader uitgewerkt in de Richtlijn Premies en Vrijlating 2012 (2).

Het college kan ook met ingang van 2015 premies en vrijlatingen verlenen met het oog op het bevorderen van positief gedrag, gericht op uitstroom naar betaalde arbeid. Uitsluitend in het kader van artikel 10a, 6^e lid van de Participatiewet is de verstrekking van een premie van rechtswege geregeld, evenals de inkomstenvrijlating als bedoeld in artikel 31, 2^e lid onder j.

Het vierde lid geeft het college de mogelijkheid om ook voor andere doelgroepen een premie vast te stellen. Als het college daar gebruik van wil maken dient dit eveneens te worden vastgelegd in een nadere richtlijn door het omzetten van de huidige richtlijn in een nieuwe richtlijn maar dan op basis van de Participatiewet in plaats van de WWB.

Dit artikel maakt het ook mogelijk dat het college een richtlijn vaststelt met betrekking tot het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers ten behoeve van personen die niet tot de wettelijke doelgroep behoren (personen zonder verminderde loonwaarde). Een dergelijke vorm van loonkostensubsidie is dan vooral bedoeld om de werkgever te verleiden tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een uitkeringsgerechtigde.

Artikel 17. Innovatie

Het college kan bij wijze van experiment afwijken van het bepaalde in deze verordening. De duur van een experiment is ten hoogste drie jaar. Na afloop van de drie jaar moet het college besluiten of zij het experiment stopt dan wel de afwijkende werkwijze borgt in de organisatie. In het laatstgenoemde geval kan het noodzakelijk zijn dat de periode van afwijkende behandeling wordt verlengd. Ook daarin voorziet dit artikel.

Artikel 18. Hardheidsclausule

Deze bepaling geeft het college de mogelijkheid af te wijken van het in de verordening bepaalde ten gunste van de belanghebbende.

Artikel 19. Citeertitel en inwerkingtreding

Deze verordening treedt in werking met ingang van 1 juli 2015. Vanaf die datum is in artikel 8a, eerste lid, onderdeel a, c, d en e, van de Participatiewet de verordeningsopdracht voor de gemeenteraad neergelegd om regels in de verordening vast te stellen.