



Vereniging van
Nederlandse Gemeenten

**Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad**

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

4

betreft

ons kenmerk

datum

aanpassing modelverordeningen ECSD/U201700125

22 februari 2017

Participatiewet n.a.v. wijzigingen Lbr. 17/011

in wet- en regelgeving

Samenvatting

Op 1 januari 2017 is een tweetal wetten in werking getreden met consequenties voor de uitvoering van de Participatiewet en aanverwante regelingen. Het betreft de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' en de 'Wet Verplichte aanbidding van beschut werk en verdere vereenvoudiging van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten'.

In deze ledenbrief informeren wij over de wijzigingen en hoe de modelverordeningen Participatiewet daarop zijn aangepast. De mogelijkheid om forfaitaire loonkostensubsidies te verstrekken aan de werkgever is verwerkt in de *Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet*. In het *Model Wijzigingsbesluit Re-integratieverordening Participatiewet* is de uitbreiding van de verordeningplicht voor beschut werk verwerkt.

Aan de leden

informatiecentrum tel.
(070) 373 8393

uw kenmerk

bijlage(n)

4

betreft
aanpassing
modelverordeningen
Participatiewet n.a.v.
wijzigingen in wet- en
regelgeving

ons kenmerk
ECSD/U201700125
Lbr. 17/011

datum
22 februari 2017

Geacht college en gemeenteraad,

1. Aanleiding

Op 1 januari 2017 is een tweetal wetten in werking getreden met consequenties voor de uitvoering van de Participatiewet en aanverwante regelingen. Het betreft de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' en de 'Wet Verplichte aanbieding van beschut werk en verdere vereenvoudiging van de Participatiewet en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten'.

Aanpassingen loonkostensubsidie

Het doel van eerstgenoemde wet is de praktische uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak verder te verbeteren, zodat het voor werkgevers en gemeenten eenvoudiger wordt om mensen met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking te plaatsen. Om dat te bereiken is de regeling over de loonkostensubsidie gewijzigd en is het fiscale regime voor werknemers met een arbeidsbeperking geharmoniseerd.

Verplicht beschut werk

Met laatstgenoemde wet wordt beoogd om mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar voor wie een beschutte werkomgeving de enige manier is om te participeren op de arbeidsmarkt, een concreter uitzicht op werk te bieden in een beschutte werkplek. Kabinet en Tweede Kamer hebben geconstateerd dat gemeenten vanaf 1 januari 2015 slechts een beperkt aantal beschutte werkplekken hebben gecreëerd. Met deze wet worden gemeenten verplicht jaarlijks een minimumaantal werkplekken te realiseren.

Praktijkroute

Daarnaast wordt met deze wet de toegang tot het doelgroepregister voor de banenafpraak vereenvoudigd. Geregeld is, dat werknemers die met loonkostensubsidie werken, onder voorwaarden ook opgenomen kunnen worden in het doelgroepregister.

Handreiking stroomlijning loonkostensubsidie en het verplichten van beschut werk

De twee wetten hebben consequenties voor de wijze waarop gemeenten de Participatiewet moeten en kunnen uitvoeren. In opdracht van de Programmaraad is een handreiking voor gemeenten opgesteld die inzicht biedt in de nieuwe regels per 1 januari 2017. De handreiking licht niet alleen toe welke veranderingen zijn doorgevoerd in wet- en regelgeving, maar geeft ook handvatten bij het maken van inhoudelijke beleidskeuzes (daar waar die mogelijk zijn).

Het gaat daarbij om de volgende onderwerpen:

Wijzigingen ten aanzien van de loonkostensubsidie

- Wijziging loonwaardebegrip
- Forfaitaire loonkostensubsidie
- Loonkostensubsidie voor jongeren die al werken
- Loonkostensubsidie voor doelgroep 'beschut werk'
- Proefplaatsing
- Flexibele termijnen voor loonwaardemeting
- Indexering van loonkostensubsidie
- Opname in doelgroepregister banenafpraak

Wijzigingen ten aanzien van beschut werk

- Verplichtstelling
- Uitbreiding met doelgroep UWV
- Aanpassing van de verordeningsplicht

Fiscale maatregelen

- Harmonisatie mobiliteitsbonus
- Lage inkomensvoordeel (LIV)

Instrumenten bij ziekte

- No-riskpolis UWV
- Regeling procesgang

Overig

- Intrekking van het regime voor de zogenaamde recidiveboete en verval verordeningsplicht

De handreiking bevat ook een zogenaamde 'nieuw-oud'-tabel, met daarin een overzicht van de nieuwe versus de oude artikelen 10b en 10d van de Participatiewet.

Modelverordeningen aangepast

Daarnaast is geanalyseerd welke onderdelen van de gemeentelijke verordeningen aangepast moeten worden als gevolg van de twee wetten. De mogelijkheid om forfaitaire loonkostensubsidies te verstrekken aan de werkgever is verwerkt in de *Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet*. In het *Model Wijzigingsbesluit Re-integratieverordening Participatiewet* is de uitbreiding van de verordeningsplicht voor beschut werk verwerkt.

De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is de gemeenteraad, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

1. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
2. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Intrekking van het regime voor de zogenaamde recidiveboete

Verder is per 1 januari 2017 de 'Wet tot wijziging van de socialezekerheidswetten in verband met de regeling van de bestuurlijke boete' en de 'Verzamelwet SZW 2017' in werking getreden. Eerstgenoemde wet heeft tot gevolg dat de artikelen 8, eerste lid, onderdeel d, en 60b van de Participatiewet, worden ingetrokken. Daarmee vervalt de wettelijke grondslag aan de Verordening die regels stelt met betrekking tot de

recidiveboete. Deze is daarmee van rechtswege vervallen.

De modelverordeningen zijn ontwikkeld onder de verantwoordelijkheid van de Programmaraad, die gemeenten en arbeidsmarktregio's ondersteunt bij de implementatie van de Participatiewet.

De modelverordeningen zijn ontwikkeld in samenwerking met gemeenten en de VNG.

De modelverordeningen zijn ook voorgelegd aan de VNG Adviescommissie Gemeenterecht.

Deze ledenbrief gaat vergezeld van de Handreiking stroomlijning loonkostensubsidie en verplichting beschut werk (bijlage 1), een was-woordt-tabel (bijlage 2, deze kan desgewenst gebruikt worden voor de raadsvoordracht voor de wijziging van de verordening), het Model Raadsbesluit wijziging Verordening loonkostensubsidie Participatiewet en wijziging Re-integratieverordening Participatiewet (bijlage 3) en de geconsolideerde teksten van de modelverordeningen (bijlage 4 en 5).

3. Meer informatie op de website van de Programmaraad

De Programmaraad heeft – naast de handreiking en modelverordeningen – ook modelbrieven, een publiekstekst beschut werk en een stroomschema loonkostensubsidie opgesteld. Meer informatie over deze producten vindt u op de site van de Programmaraad: www.Samenvoordeklant.nl

Bijlagen:

- Handreiking stroomlijning loonkostensubsidie en het verplichten van beschut werk
- Overzicht nieuw-oud artikelen 10b en 10d van de Participatiewet
- Model Raadsbesluit wijziging Verordening loonkostensubsidie Participatiewet en wijziging Re-integratieverordening Participatiewet
- Geconsolideerde tekst Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet
- Geconsolideerde tekst Model Re-integratieverordening Participatiewet

Hoogachtend,
Vereniging van Nederlandse Gemeenten



J. Kriens
Voorzitter directieraad

Deze ledenbrief staat ook op www.vng.nl onder brieven.

Handreiking stroomlijning loonkostensubsidie en het verplichten van beschut werk

Nieuwe regels arbeidsinschakeling kwetsbare groepen per 1 januari 2017

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Korte inhoud wetswijzigingen	4
3.	Wijzigingen ten aanzien van de loonkostensubsidie	5
3.1	Wijziging loonwaardebegrip	5
3.2	Forfaitaire loonkostensubsidie	6
3.3	Loonkostensubsidie voor jongeren die al werken	7
3.4	Loonkostensubsidie voor doelgroep 'beschut werk'	7
3.5	Proefplaatsing	7
3.6	Flexibele termijnen voor loonwaardemeting	8
3.7	Indexering van loonkostensubsidie	8
4.	De Praktijkroute	10
4.1	Opname in doelgroepregister banenafpraak	10
5.	Beschut werk	13
5.1	Verplichtstelling	13
5.2	Beschut werk ook voor doelgroep UWV	13
5.3	Getrapte besluitvorming	13
5.4	Advies UWV	13
5.5	Aantallen	14
5.6	Plaatsing en wachtlijst	15
5.7	Inzet ondersteunende voorzieningen	15
5.8	Vormgeving dienstbetrekking	16
5.9	Verordening	17
6.	Fiscale maatregelen	19
6.1	Harmonisatie mobiliteitsbonus	19
6.2	Lage inkomensvoordeel (LIV)	19
7.	Ziekte	20
7.1	No-riskpolis UWV	20
7.2	Regeling procesgang	20
	BIJLAGE 1 Overzicht nieuw-oud artikelen 10b en 10d van de Participatiewet	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	BIJLAGE 2 Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	BIJLAGE 3 Model Wijzigingsbesluit Re-integratieverordening Participatiewet	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	BIJLAGE 4 Modelbrieven	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	BIJLAGE 5 Publiekstekst Beschut werk	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	BIJLAGE 6 Stroomschema	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

1. Inleiding

Begin 2017 is een tweetal wetten in werking getreden met consequenties voor de uitvoering van de Participatiewet en aanverwante regelingen. Het betreft de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet en enkele andere wijzigingen'¹ en de 'Wet met betrekking tot het verplichten van beschut werk en het openstellen van de Praktijkroute'².

Het doel van eerstgenoemde wet is de praktische uitvoering van de Participatiewet en de Wet banenafpraak verder te verbeteren, zodat het voor werkgevers en gemeenten eenvoudiger wordt om mensen met een arbeidsbeperking in een dienstbetrekking te plaatsen. Om dat te bereiken is de regeling over de loonkostensubsidie gewijzigd en is het fiscale regime voor werknemers met een arbeidsbeperking geharmoniseerd.

Met laatstgenoemde wet wordt beoogd om mensen die wel arbeidsvermogen hebben, maar voor wie een beschutte werkomgeving de enige manier is om te participeren op de arbeidsmarkt, een kans op werk te bieden in een beschutte werkomgeving. Geconstateerd is, dat gemeenten vanaf 1 januari 2015 slechts een beperkt aantal beschutte werkplekken hebben gerealiseerd. Deze wet verplicht gemeenten jaarlijks een minimaal aantal beschut werkplekken te realiseren. Daarnaast voert laatstgenoemde wet de Praktijkroute in.

De Praktijkroute is een extra toegangsroute tot het doelgroepregister van de banenafpraak, naast de reguliere beoordeling door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet, van wie de gemeenten op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek hebben vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het wettelijk minimumloon (WML), worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister.

In deze handreiking worden de wetswijzigingen toegelicht. Daarbij wordt tevens aangegeven welke ruimte de wetgeving gemeenten laat om binnen de wettelijke kaders beleidskeuzes te maken met betrekking tot de verschillende onderdelen. Het betreft primair beleidskeuzes waarvoor het college verantwoordelijk is. Waar gesproken wordt over het wijzigen van een verordening, betreft het een verantwoordelijkheid van de gemeenteraad. Beleidskeuzes van het college kunnen worden geformaliseerd in beleidsregels of anderszins, bijvoorbeeld in werkinstructies. Het wordt aan de gemeenten overgelaten daarin zelf keuzes te maken.

Ten slotte is een aantal documenten toegevoegd ter ondersteuning van de implementatie van de betreffende wetten in de uitvoeringspraktijk, alsmede geactualiseerde modelbrieven en -beschikkingen.

¹ De 'Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen' (Stb. 2016-444) zal op enkele onderdelen eerst op 1 februari 2017 in werking treden, met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2017 met betrekking tot het loonwaardebegrip en tot en met 4 juli 2016 voor wat betreft de gewijzigde artikelen 6 en 10d van de Participatiewet (Stb. 2016-498).

² 'Wet van 14 december 2016 tot wijziging van Participatiewet en enkele andere wetten in verband met het verplichten van beschut werk en met betrekking tot het quotum van arbeidsbeperkten en het openstellen van de Praktijkroute' (Stb. 2016-519).

2. Korte inhoud wetswijzigingen

In hoofdlijnen betreft het de volgende wetswijzigingen:

Wijzigingen ten aanzien van de loonkostensubsidie

- a. Wijziging loonwaardebegrip
- b. Forfaitaire loonkostensubsidie
- c. Loonkostensubsidie voor jongeren die al werken
- d. Loonkostensubsidie voor doelgroep 'beschut werk'
- e. Proefplaatsing
- f. Flexibele termijnen voor loonwaardemeting
- g. Indexering van loonkostensubsidie
- h. Opname in doelgroepregister banenafpraak

Wijzigingen ten aanzien van beschut werk

- i. Verplichtstelling
- j. Uitbreiding met doelgroep UWV
- k. Aanpassing van de verordeningsplicht

Fiscale maatregelen

- l. Harmonisatie mobiliteitsbonus
- m. Lage inkomensvoordeel (LIV)

Instrumenten bij ziekte

- n. No-riskpolis UWV
- o. Regeling procesgang

Overig

- p. Intrekking van het regime voor de zogenaamde recidiveboete en verval verordeningsplicht

Deze wijzigingen hebben geleid tot aanpassing van de Participatiewet³ en aanverwante regelingen. Van de artikelen 10b en 10d van de Participatiewet, is een 'nieuw-oud'-overzicht gemaakt (zie bijlage 1). De belangrijkste wijzigingen hebben immers betrekking op deze wetsartikelen. Deze en andere wijzigingen worden hieronder verder toegelicht.

Intrekking van het regime voor de zogenaamde recidiveboete en verval verordeningsplicht

Van belang is nog om aan te geven dat op 1 januari 2017 tevens in werking treden de 'Wet tot wijziging van de socialezekerheidswetten in verband met de regeling van de bestuurlijke boete' en de 'Verzamelwet SZW 2017'⁴. Eerstgenoemde wet heeft tot gevolg dat de artikelen 8, eerste lid, onderdeel d, en 60b van de Participatiewet, worden ingetrokken. Daarmee vervalt de wettelijke grondslag aan de Verordening die regels stelt met betrekking tot de recidiveboete. Deze is daarmee van rechtswege vervallen. Gemeenten moeten dit wel bijwerken in hun verordeningenbestand in de Centrale Voorziening Decentrale Regelgeving (CVDR)⁵.

³ De artikelen 6, eerste lid, 10b, 10d, 72 en 78cc van de Participatiewet.

⁴ 'Wet van 23 augustus 2016, houdende wijziging van de socialezekerheidswetten in verband met de regeling van de bestuurlijke boete' (*Stb.* 2016-318) en de 'Wet van 14 november 2016 tot wijziging van enkele wetten van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid' (*Stb.* 2016-471).

⁵ De CVDR is samengevoegd met de Gemeenschappelijke Voorziening Officiële Publicaties (GVOP). Dit product heet Decentrale Regelgeving en Officiële Publicaties (DROP).

3. Wijzigingen ten aanzien van de loonkostensubsidie

Door de inwerkingtreding van 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' is ondermeer artikel 10d van de Participatiewet gewijzigd. De wijzigingen worden hieronder kort toegelicht. Deze wijzigingen hebben overigens geen consequenties voor de (verplichte) Verordening loonkostensubsidie Participatiewet. In die verordening is op grond van artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet immers vastgelegd dat de verordening in elk geval regels moet bevatten over:

- de wijze waarop wordt vastgesteld wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en
- de wijze waarop de loonwaarde wordt vastgesteld.⁶

De wijzigingen die voortvloeien uit het nieuwe artikel 10d van de Participatiewet betreffen andere aspecten van het instrument loonkostensubsidie. Niettemin is als bijlage een geactualiseerde modelverordening opgenomen (zie bijlage 2). Deze verordening is voorzien van een gewijzigde toelichting.

De Programmaraad stelt een rekentool beschikbaar waar een indicatie van de hoogte van de loonkostensubsidie (op basis van de aangepaste regels per 1 januari 2017) op eenvoudige wijze kan worden berekend. De rekentool kunt u terugvinden op berekenuwrecht.stimulansz.nl/loonkostensubsidie.

3.1 Wijziging loonwaardebegrip

De loonkostensubsidie wordt bepaald aan de hand van de 'loonwaarde' die een werknemer heeft (artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet). De loonwaarde werd tot 1 januari 2017 vastgesteld aan de hand van de evenredige arbeidprestatie in de functie (%) en het functieloon (€) dat iemand ging verdienen. Dit leverde in de uitvoering veel vragen op, vooral bij de toepassing van minimumjeugdlonen. Een toenemend aantal CAO's passen niet meer het minimumjeugdloon toe, met als gevolg dat veel jongeren een inkomen hebben dat ver uitstijgt boven het wettelijk minimumjeugdloon. Consequentie hiervan was dat werkgevers die deze jongeren in dienst hadden geen of een hele lage loonkostensubsidie ontvingen en dat UWV jongeren niet meer toe liet tot het doelgroepregister omdat de loonwaarde in euro's groter was dan het voor hen geldende WML.

Door de wetswijziging wordt de loonwaarde in euro's niet meer vastgesteld aan de hand van het functieloon, maar aan de hand van het op de werknemer van toepassing zijnde WML. Het loonwaardepercentage blijft nog wel vastgesteld aan de hand van de evenredige arbeidprestatie van degene met een arbeidsbeperking in de functie. Artikel 6 van de Participatiewet is hiervoor aangepast. In het eerste lid, onderdeel g, is het begrip 'het rechtens geldende loon' vervangen door 'het WML'. Aan de hand van een voorbeeld wordt het verschil tussen de oude en nieuwe situatie verduidelijkt:

	Oude Situatie	Nieuwe Situatie
Functieloon	120% WML	120% WML
Loonwaarde 50%	60% WML	50% WML
Loonkostensubsidie	40% WML	50% WML

Uit het voorbeeld blijkt dat door uit te gaan van het minimumloon de loonkostensubsidie hier 10% hoger uitvalt. De loonwaarde is nu daadwerkelijk 50% WML, zodat de hoogte van de loonkostensubsidie ook 50% van het WML bedraagt. In de oude situatie werd de loonwaarde berekend ten opzichte van het functieloon. Omdat het functieloon in het voorbeeld hoger is dan het WML bedroeg de loonwaarde ten opzichte van het WML 60%, waardoor de loonkostensubsidie slechts op 40% WML kon worden vastgesteld.

⁶ Het is mogelijk, dat in de gemeentelijke verordening meer is geregeld. De verordening plicht betreft immers 'in elk geval' de hier genoemde criteria. Is er meer geregeld, dan is niet uitgesloten dat de verordening inhoudelijk moet worden aangepast. Dit is uiteraard afhankelijk van de inhoud van de verordening.

Naast deze eenduidige berekening hoeft de gemeente niet meer te kijken naar allerlei toeslagen, zoals gratificaties, eindejaarsuitkeringen, etc. Deze hebben geen invloed meer op de hoogte van de loonkostensubsidie.

Het inkomen boven het WML komt, net zoals dat vóór 1 januari 2017 het geval was, volledig voor rekening van de werkgever en voor dat deel kan nog steeds geen loonkostensubsidie worden verstrekt.

Let op: Het nieuwe loonwaardebegrip is van toepassing op loonkostensubsidies die worden verstrekt over perioden gelegen vanaf 1 januari 2017. Voor de bepaling van de hoogte van loonkostensubsidies die zijn verstrekt over perioden voor 1 januari 2017, blijft het loonwaardebegrip van toepassing zoals dat gold voor deze wijziging. Verstrekte loonkostensubsidie die betrekking heeft op de periode tot 1 januari 2017, blijft dus ongemoeid en hoeft niet te worden herzien.

Het *overgangsartikel 78cc* van de Participatiewet⁷ betekent dat – bij lopende arbeidsovereenkomsten – de werkgever vanaf 1 januari 2017 de loonkostensubsidie ontvangt op basis van het nieuwe loonwaardebegrip. Daarvoor is geen nieuwe loonwaardemeting nodig. Voor de berekening van de loonkostensubsidie dient het evenredige percentage uit de gedane loonwaarbepaling vermenigvuldigd te worden met het WML. Daarnaast is door een andere wijziging⁸ het voortaan verplicht om in januari het bedrag aan loonkostensubsidie te actualiseren aan de veranderingen in het WML in het voorgaande jaar.

Tot slot geldt dat bij een nieuwe loonwaardemeting het (nieuwe) bedrag aan loonkostensubsidie berekend wordt op basis van het nieuwe loonwaardebegrip.

3.2 Forfaitaire loonkostensubsidie

Sinds de wetwijziging heeft het college de bevoegdheid om de loonkostensubsidie vast te (laten) stellen op basis van een objectief op de werkplek vastgestelde loonwaarde dan wel op een vast percentage over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf indiensttreding van de werknemer (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De loonkostensubsidie bedraagt in dat geval 50% van het van toepassing zijnde WML, vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag en de vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Doel van deze 'forfaitaire variant' is om het voor werkgevers en gemeenten in de praktijk eenvoudiger te maken iemand met een beperking in een dienstbetrekking te plaatsen.

Uitgangspunt blijft dat het college de loonkostensubsidie vaststelt op basis van de werkelijke loonwaarde. In overleg met de werkgever kan voor de forfaitaire variant worden gekozen. Doorgaans gaat daar een verzoek van de werkgever aan vooraf, maar dat is niet noodzakelijk. Het college beslist of al dan niet voor de forfaitaire variant wordt gekozen.

Na afloop van de periode van maximaal zes maanden kan de loonkostensubsidie worden voortgezet, indien een loonwaardemeting op basis van een gevalideerde methode aangeeft dat betrokkene een loonwaarde heeft van minder dan WML en loonkostensubsidie nog steeds aangewezen is. Verlenging van de forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk.

Het voordeel van de forfaitaire variant is dat voor mensen die tot de doelgroep loonkostensubsidie⁹ behoren dus snel en weinig bureaucratisch een loonkostensubsidie kan worden verstrekt. Dit bevordert een snelle plaatsing op een arbeidsplaats. Daar staat echter tegenover dat niet altijd alle voordelen die voor de doelgroep banenafpraak (no-riskpolis, premiekorting) gelden ook voor deze groep toegankelijk zijn. Zie voor een overzicht van de instrumenten waar werkgevers gebruik van kunnen maken tabel 4.1. Gemeenten konden vanaf 4 juli 2016 al anticiperen op de inzet van forfaitaire loonkostensubsidie¹⁰.

⁷ Zie ook *Kamerstukken II* 2016/17, 34 514, nr. 7.

⁸ Artikel 10d, zevende lid, van de Participatiewet.

⁹ Personen waarvoor de gemeente een verplichting tot arbeidsondersteuning heeft en van wie is vastgesteld, dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het WML, maar wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).

¹⁰ Datum indiening wetsvoorstel bij Tweede Kamer, d.d. 4 juli 2016, zie ook: [file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/verzamelbrief-bijlage-teksten%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/verzamelbrief-bijlage-teksten%20(1).pdf)

Beleidskeuzes:

- Onder welke voorwaarden of voor welke doelgroepen wordt de loonkostensubsidie forfaitair vastgesteld?
- (wanneer) wordt voor een kortere termijn dan 6 maanden gekozen?

3.3 Loonkostensubsidie voor jongeren die al werken

Sinds de wetwijziging kan aan jongeren afkomstig uit het vso/pro-onderwijs en van de mbo-entreeopleiding die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en die al in dienst zijn van een werkgever maar korter dan 6 maanden voor aanvang van de dienstbetrekking op school zaten ook loonkostensubsidie worden toegekend. Reden van deze maatregel was, dat vooral bij deze jongeren pas na indiensttreding werd vastgesteld, dat het arbeidsvermogen beperkt was. Op grond van het oorspronkelijke artikel 10d van de Participatiewet kon de werkgever dan niet meer in aanmerking komen voor loonkostensubsidie, omdat aangegeven werd dat dat alleen kon als er nog geen dienstbetrekking was. De wetwijziging zorgt ervoor dat inzet van loonkostensubsidie terwijl deze jongere al werkt nu wél mogelijk wordt (artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet).

De werkgever dient de loonkostensubsidie aan te vragen. De loonkostensubsidie moet worden vastgesteld op basis van loonwaarde, dus met toepassing van een gevalideerde loonwaardemeting. De loonkostensubsidie dient te worden toegekend vanaf de datum van de vaststelling van de loonwaarde. De forfaitaire variant is voor deze groep werkende jongeren niet beschikbaar. Gemeenten konden anticiperen op deze 'praktijkroute' vanaf 4 juli 2016.¹¹ Op deze doelgroep kan geen premiekorting voor mensen uit de doelgroep banenafpraak of met een scholingsbelemmering (mobiliteitsbonus) worden toegepast omdat dat alleen kan bij de start van een dienstbetrekking.

3.4 Loonkostensubsidie voor doelgroep 'beschut werk'

Tot de doelgroep voor loonkostensubsidie behoort ook de groep die in aanmerking komt voor beschut werk (artikel 10b, negende lid, van de Participatiewet)¹². Ook personen met een uitkering van UWV komen in aanmerking voor beschut werk (zie hoofdstuk 5). Het college kan ook voor deze personen loonkostensubsidie inzetten. Daarvoor zijn niet langer nadere afspraken als bedoeld in artikel 7, zevende lid, van de Participatiewet noodzakelijk tussen UWV en het college. Gemeenten hebben middelen ontvangen voor het inzetten van loonkostensubsidie bij beschut werk voor hun eigen doelgroep, maar ook voor de doelgroep van UWV. Voor personen die een Wajong-uitkering ontvangen, kan UWV geen loonkostensubsidie inzetten, maar geldt loondispensatie. Daarvoor wordt door UWV een landelijk arrangement georganiseerd. Tot die tijd kunnen er op regionaal niveau hierover afspraken worden gemaakt.

3.5 Proefplaatsing

De proefplaatsing is een vorm van werken met behoud van uitkering, die vooraf kan gaan aan een dienstbetrekking, om te bepalen of betrokkene geschikt is voor de betreffende werkplek. Deze mogelijkheid was bij de toepassing van loonkostensubsidie op grond van artikel 10d van de Participatiewet beperkt tot een periode van drie maanden en vastgelegd in het derde lid van dat artikel. De proefplaatsing is niet langer meer expliciet in de Participatiewet geregeld, omdat deze door de nieuwe mogelijkheid om loonkostensubsidie tijdelijk forfaitair vast te stellen niet meer nodig is om de reële loonwaarde vast te stellen.¹³ Niettemin blijft de mogelijkheid van de proefplaatsing voor gemeenten bestaan. Het college heeft en houdt de beleidsvrijheid om dit instrument gericht in te zetten om de arbeidsinschakeling te bevorderen, ook als de proefplaatsing wordt gevolgd door een dienstverband waarvoor een forfaitair vastgestelde loonkostensubsidie wordt toegekend. Proefplaatsing is bij uitstek geschikt om aan elkaar te wennen, werkervaring op te doen, maar ook om via jobcarving na te gaan wat

¹¹ Zie ook *Kamerstukken II 2016/17*, 34 514, nr. 7.

¹² *Kamerstukken II 2016/17*, 34 578, nr. 7, p. 2.

¹³ *Kamerstukken II 2015/16*, 34 514, nr. 3, p. 16.

het beste bij betrokkene past. Deze voorziening moet wel zijn geregeld in de Re-integratieverordening.¹⁴ Een maximale termijn is niet gesteld, maar de termijn mag niet te lang zijn (in het algemeen niet langer dan zes maanden) omdat een rechter bij een te lange periode kan vaststellen dat er de facto al sprake is van een dienstbetrekking. De maximale termijn voor het werken met behoud van uitkering moet dus in de Re-integratieverordening zijn opgenomen. Hierbij kan als overweging dienen om aansluiting te zoeken bij de bepalingen van art 2.24 van de Wajong. De maximale termijn die in het eerste lid van artikel 2.24 van de Wajong wordt genoemd bedraagt 6 maanden. In het derde lid wordt een aantal voorwaarden genoemd. Door daarbij aansluiting te zoeken wordt voorkomen dat werkgevers geconfronteerd worden met verschillende bepalingen afhankelijk van de uitkerings situatie van de kandidaat. Concurrentie tussen doelgroepen kan hierdoor ontmoedigd worden.

Beleidskeuzes:

- (in welke gevallen) kiezen voor proefplaatsing?
- Als proefplaatsing wordt toegestaan, voor welke periode en onder welke voorwaarden?
- Moet proefplaatsing nog geregeld worden in de Re-integratieverordening?

3.6 Flexibele termijnen voor loonwaardemeting

In artikel 10d, zesde lid, van de Participatiewet is geregeld dat de loonwaardemeting niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) moet worden verricht, maar dat de frequentie wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden. Daarmee wordt voorkomen dat, als er geen wijziging in de productiviteit wordt verwacht, onnodig herbeoordeling van de loonwaarde dient plaats te vinden. Als het ontwikkelperspectief aanleiding geeft dat binnen een bepaalde termijn een wijziging van loonwaarde zal optreden, lijkt het zinvol het tijdstip van herbeoordeling daarop af te stemmen. De termijn voor herbeoordeling wordt bij de loonwaardemeting per werknemer vastgesteld. Het is dus niet nodig om als gemeente keuzes te maken over de termijnen voor herbeoordeling.

Het college bepaalt ambtshalve regelmatig de loonwaarde. Uitgangspunt is dat bij iedere beoordeling tevens bepaald wordt wanneer – in beginsel - een herbeoordeling plaatsvindt. Dat dient in overleg met de werkgever en werknemer plaats te vinden. Het blijft zowel voor de werkgever als de werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk om een verzoek (= aanvraag) in te dienen voor tussentijdse herbeoordeling. Die aanleiding kan een positieve of negatieve ontwikkeling van de productiviteit van de betrokken werknemer zijn.

3.7 Indexering van loonkostensubsidie

In artikel 10d, zevende lid, van de Participatiewet is de jaarlijkse indexering van de loonkostensubsidie, met ingang van 1 januari geregeld, in overeenstemming met de ontwikkeling van het WML van het voorgaande kalenderjaar. Hoewel het WML veelal halfjaarlijks wordt geïndexeerd en het minimumjeugdloon gekoppeld is aan leeftijd, vindt de aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie jaarlijks plaats, om gemeenten niet teveel te belasten. Bij indexering wordt de loonkostensubsidie tevens aangepast aan de ontwikkeling van de vergoeding voor werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Participatiewet. De verplichte indexering geldt ook voor loonkostensubsidies die voor 1 januari 2017 op grond van artikel 10d van de Participatiewet zijn verstrekt.

De wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen (*Stb.* 24) voorziet in een verlaging van de leeftijd waarop recht gaat ontstaan op het volwassenenminimumloon. De wet heeft een beoogde inwerkingtreding per 1 juli 2017. De aanpassing heeft evenmin gevolgen voor in 2017 lopende loonkostensubsidies. In lopende gevallen heeft aanpassing pas plaats per 1 januari 2018. Het instrument loonkostensubsidie is bedoeld om mensen met een arbeidsbeperking structureel aan het werk te helpen en houden bij een reguliere werkgever. De wettelijke kaders laten een ruimhartige toepassing door gemeenten toe.

¹⁴ Zie artikel 8a, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet.

De financiële risico's voor gemeenten zijn beperkt, omdat de financiering verloopt via het Inkomensdeel, dat aansluit op feitelijke realisaties (Verzamelcirculaire SZW 2016-2, p. 10).

4. De Praktijkroute

4.1 Opname in doelgroepregister banenafspraken

Vanaf 1 januari 2017 is een nieuwe toegangsrouten voor de banenafspraken ingevoerd: de Praktijkroute. De beoordeling door UWV blijft bestaan. De Praktijkroute is een extra toegangsrouten voor de doelgroep van de Participatiewet tot het doelgroepregister van de banenafspraken, naast de reguliere beoordeling door UWV. Mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep van de Participatiewet, van wie gemeenten op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek hebben vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben onder het WML, worden zonder beoordeling door UWV opgenomen in het doelgroepregister.

De beoordeling voor de banenafspraken door UWV en de loonwaardemeting op de werkplek door de gemeente zijn twee verschillende beoordelingen. Vanaf 1 januari 2017 kunnen beide beoordelingen toegang geven tot het doelgroepregister voor de banenafspraken.

Bij de beoordeling voor de banenafspraken onderzoekt UWV of iemand met een arbeidsbeperking het WML kan verdienen. Bij een gevalideerde loonwaardemeting is er al een concrete werkplek in een functie. Een gecertificeerde deskundige bepaalt aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethode de hoogte van iemands loonwaarde. Hierbij onderzoekt de deskundige de arbeidsprestaties van iemand met een arbeidsbeperking en zet die prestaties af tegen de arbeidsprestaties van een vergelijkbare persoon zonder arbeidsbeperking in die functie. Als de loonwaarde van de arbeidsbeperkte onder het WML ligt, stroomt deze persoon via de Praktijkroute het doelgroepregister in.

De Praktijkroute zorgt er dus voor dat het voor mensen die via de Praktijkroute instromen niet meer nodig is om twee keer te worden beoordeeld (één keer voor de indicatie banenafspraken en één keer voor de loonwaarde) als ze al een baan gevonden hebben.

Deze wijziging heeft ook gevolgen voor de mensen aan wie de gemeente op 1 januari 2017 al loonkostensubsidie had verstrekt en die (nog) niet opgenomen zijn in het doelgroepregister. Als aan de verstrekte loonkostensubsidie een gevalideerde loonwaardemeting ten grondslag ligt kunnen deze mensen per 1 januari 2017 alsnog worden opgenomen in het doelgroepregister. Gemeenten dienen deze mensen hiervoor digitaal bij UWV aan te melden. Dit gaat via het re-integratiebericht van het Digitaal Klantdossier (DKD) naar UWV.

Afhankelijk van de diverse routes kunnen voordelen voor de werkgever bestaan. In tabel 4.1. worden deze in beeld gebracht.

Tabel 4.1. Drie routes voor opname werknemer in het doelgroepregister banenafpraak

Route opname doelgroepregister banenafpraak ¹⁵	Criterium	Loonkostensubsidie	No-riskpolis	Premiekorting
Via beoordeling UWV	Betrokkene uit doelgroep Participatiewet kan niet het WML verdienen	Ja, beslissing gemeente	Ja, zodra men tot de doelgroep banenafpraak behoort	Ja, maar alleen voor nieuwe gevallen bij aanvang van de dienstbetrekking
Via aanmelding vanuit vso/pro, zonder beoordeling	N.v.t.	Ja, beslissing gemeente	Ja, zodra men tot de doelgroep banenafpraak behoort	Ja, maar alleen voor nieuwe gevallen bij aanvang van de dienstbetrekking
Via Praktijkroute, beoordeling gemeente (zittend bestand dat voor 1 januari 2017 al met loonkostensubsidie werkte is per die datum ook via de Praktijkroute ingestroomd in doelgroepregister banenafpraak)	Betrokkene uit doelgroep Participatiewet heeft blijkens loonwaardemeting op werkplek een loonwaarde onder het WML	Ja	Ja, zodra men tot de doelgroep banenafpraak behoort	Ja, maar alleen voor nieuwe gevallen bij aanvang van de dienstbetrekking

N.B.: Tevens is bij al deze routes het lage inkomensvoordeel (LIV) mogelijk. LIV is mogelijk als ten minste een jaar lang gemiddeld 24 uur per week wordt gewerkt en het loon tussen 100 en <125%WML bedraagt.

N.B.: In alle routes kan de forfaitaire loonkostensubsidie ingezet worden (zie paragraaf 3.2.). Voor werkgevers heeft dit als consequentie dat er geen no-riskpolis geldt en geen premiekorting. Deze kunnen pas ingezet worden op het moment dat de loonwaarde op de werkplek is vastgesteld en de gemeente deze in de beschikking aan de werkgever bekend heeft gemaakt.

Beleidsafweging welke route in te zetten

Deze afweging hoeft alleen gemaakt te worden als betrokkene nog niet is opgenomen in het doelgroepregister. In het register zijn ook mensen van rechtswege opgenomen vanuit de Wajong, WSW-geïndiceerden en mensen die werkzaam waren vanuit de ID/WIW-regeling. Voor hen is deze afweging niet relevant. Ook kunnen vso/pro-leerlingen zonder beoordeling door UWV na schriftelijke aanmelding in het doelgroepregister worden opgenomen. In tabel 4.2. zijn de voor- en nadelen van de diverse routes benoemd.

¹⁵ Naast de categorieën die al rechtsreeks in het doelgroepregister waren opgenomen zoals Wajongers en mensen met een WSW-indicatie.

Tabel 4.2. Voor- en nadelen van de routes voor opname werknemer in het doelgroepregister banenafpraak

	Voordelen	Nadelen
Via beoordeling UWV	<ul style="list-style-type: none"> • Zekerheid vooraf voor potentiële werknemer en voor werkgever over doelgroep status potentiële werknemer • Met name als betrokkene nog niet werkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen worden door UWV en gemeente beoordeeld (bij inzet van loonkostensubsidie) • Criteria UWV en gemeenten werken niet altijd hetzelfde uit
Via de Praktijkroute	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen worden alleen door gemeente beoordeeld • Er is al match met werkgever, werkplek is al concreet in beeld 	

5. Beschut werk

5.1 Verplichtstelling

Per 1 januari 2017 zijn alle gemeenten verplicht om beschut werkplekken te realiseren. Deze verplichting is verankerd in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet. Met deze verplichtstelling wordt gerealiseerd, dat mensen met arbeidsvermogen die uitsluitend in beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheid hebben om aan het arbeidsproces deel te nemen, een betaalde dienstbetrekking krijgen waarmee zij in hun levensonderhoud kunnen voorzien. In 2015 en 2016 hebben gemeenten alternatieven als dagbesteding of vrijwilligerswerk ingezet. Beiden vormen echter geen adequate vorm van beschut werk omdat er geen sprake is van een dienstbetrekking. Het is voor de gemeenteraad niet langer mogelijk om bij verordening te besluiten dat beschut werk niet wordt aangeboden.

5.2 Beschut werk ook voor doelgroep UWV

Iemand behoort tot de doelgroep beschut werk als het college heeft vastgesteld, dat die persoon uitsluitend onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). In het Besluit advisering beschut werk is daaraan verder invulling gegeven en zijn regels gegeven met betrekking tot het werkproces voor UWV. Het moet gaan om een persoon die bij het verrichten van werkzaamheden is aangewezen op:

- een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd; of
- permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden (artikel 3 van het Besluit advisering beschut werk).

Met de aanpassing van artikel 10b van de Participatiewet is expliciet gemaakt dat gemeenten ook verantwoordelijk zijn om beschut werk aan te bieden aan mensen die een uitkering ontvangen van UWV. De verplichting om beschut werk aan te bieden, geldt vanaf 1 januari 2017 zowel ten aanzien van personen waarvoor het college op grond van artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet reeds de re-integratieverantwoordelijkheid heeft als ten aanzien van personen die een uitkering ontvangen van UWV (zie artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet).

5.3 Getrapte besluitvorming

Het college is pas verplicht om beschut werk aan te bieden, als vastgesteld is dat betrokkene tot de doelgroep voor een beschut werkplek behoort (artikel 10b, tweede lid, van de Participatiewet). Dat besluit neemt het college op basis van een advies van UWV. Tegen dit besluit is bezwaar en beroep mogelijk.¹⁶ De beslissing van het college om na een positief advies van UWV iemand een concrete dienstbetrekking aan te bieden is ook een besluit van het college dat voor bezwaar en beroep vatbaar is¹⁷, en berust op artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet.

5.4 Advies UWV

Het college beslist over toelating tot de doelgroep voor een beschut werkplek op basis van een advies van UWV.¹⁸ UWV toetst of iemand een taak in een arbeidsorganisatie kan uitvoeren, basale werknemersvaardigheden heeft, één uur aaneengesloten kan werken en vier uur per dag belastbaar is.¹⁹ Is dat niet het geval, dan heeft iemand geen arbeidsvermogen en geeft UWV geen advies beschut werk af.

¹⁶ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, p. 9.*

¹⁷ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, p. 9.*

¹⁸ In het Besluit advisering beschut werk zijn de regels opgenomen over de wijze waarop UWV kandidaten beoordeelt.

¹⁹ Zie voor de ondergrens voor beschut werk artikel 1a van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten en *Kamerstukken II 2016/17, nr 26, item 8, p. 20.*

Met de wijziging van artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet is geregeld dat mensen die menen voor beschut werk in aanmerking te komen ook zelf een advies beschut werk bij UWV kunnen aanvragen. Hiermee wordt de positie van de cliënt versterkt. Het blijft ook mogelijk dat het college zelf een adviesaanvraag beschut werk bij UWV indient. In beide gevallen adviseert UWV het college op grond van de in paragraaf 5.2 genoemde landelijke criteria. In een aantal gevallen hoeft UWV geen onderzoek in te stellen. Zie hierover nadere informatie onder *Uitzondering: Geen beoordeling door UWV* verderop in de tekst.

Als een persoon zelf een advies beschut werk bij UWV aanvraagt, informeert UWV het betreffende college over dit verzoek en het feit dat er een advies zal volgen in het kader van de informatieplicht in artikel 62 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). Op deze manier is het college in de gelegenheid om vroegtijdig na te denken over het vinden van een passende plek voor de betreffende persoon. Als het advies is aangevraagd door de persoon zelf, ontvangt deze persoon gelijktijdig met het college de strekking van het advies. Het college stelt uiteindelijk aan de hand van het advies vast of die persoon tot de doelgroep beschut werk behoort.

Aandachtspunt is, dat een deel van de groep adviesvragers niet bij de gemeente bekend zal zijn. Dit geldt met name voor de groep met een UWV-uitkering. Omdat UWV het college meteen informeert als een persoon zich voor een advies meldt, heeft het college tijd om zich in de persoon te verdiepen en eventueel met UWV over de betreffende persoon in gesprek te gaan. Het kan zijn dat het desondanks niet in alle gevallen mogelijk is om direct een beschut werkplek aan te bieden.

Het advies van UWV is gericht aan het college, dat bij zijn besluitvorming in vergaande mate gebonden is aan dat advies. Pas als het advies van UWV ondeugdelijk tot stand zou zijn gekomen, heeft het college reden om af te wijken van het advies.²⁰ Tegen het advies is geen bezwaar en beroep mogelijk. Een besluit van het college om iemand al dan niet tot de doelgroep beschut werk te rekenen, is wel vatbaar voor bezwaar en beroep.

Uitzondering: Geen beoordeling door UWV

In een aantal gevallen hoeft UWV de aanvrager niet uit te nodigen voor een beoordeling, omdat op basis van bestaande informatie al een advies afgegeven kan worden. Voor personen met een geldige WSW-indicatie begeleid werken in het kader van de WSW, verstrekt UWV zonder nader onderzoek aan de hand van de in paragraaf 5.2 genoemde criteria een negatief advies beschut werk aan het college.²¹ Voor alle andere mensen met een geldende WSW indicatie geldt dat ze zonder nader onderzoek een positief advies beschut werk krijgen.

Daarnaast geldt dat UWV geen onderzoek doet, als UWV de betreffende persoon al eerder heeft beoordeeld voor een advies beschut werk en deze beoordeling niet langer dan 12 maanden geleden is gebeurd.²² Het advies is dan conform het eerdere advies.

Is betrokkene van mening dat sprake is van gewijzigde omstandigheden, dan kan deze alsnog en in afwijking van het voorgaande, gemotiveerd verzoeken om een inhoudelijk advies en daartoe een verzoek indienen bij het college.

5.5 Aantallen

Op grond van art 10b, vierde lid, van de Participatiewet kan jaarlijks in een ministeriële regeling het aantal te realiseren dienstbetrekkingen beschut werk per gemeente voor het daaropvolgende kalenderjaar openbaar worden gemaakt. Het gaat hierbij om een raming die samenhangt met de financiële middelen die de gemeente ontvangt voor het realiseren van beschut plekken.²³

²⁰ Zie *Kamerstukken II 2016/17*, 34 578, nr. 3, p. 10.

²¹ Van deze personen is in het kader van een beoordeling voor de WSW namelijk al vastgesteld dat ze bij een reguliere werkgever kunnen werken.

²² Zie het gewijzigde artikel 3, vierde lid, van het Besluit advisering beschut werk.

²³ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-met-arbeidsbeperking/nieuws/2017/01/24/te-realiseren-beschut-werkplekken-2017-en-2018-per-gemeente>.

Als er in een jaar *minder* positieve adviezen beschut werk door UWV worden afgegeven dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden, mag ervan uitgegaan worden dat de behoefte lager is. In dat geval hoeven in dat jaar door het college minder beschut werkplekken te worden gerealiseerd dan waar in de ramingen vanuit is gegaan.

Anderzijds, als er *meer* positieve adviezen beschut werk door UWV worden afgegeven dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden, is het college in dat jaar niet verplicht om meer beschut werkplekken aan te bieden dan waarmee in de ramingen rekening is gehouden. Het staat de gemeenteraad echter vrij om in de verordening een hoger aantal beschut werkplekken op te nemen.

Beleidskeuze:

- Wilt u jaarlijks meer beschut werkplekken realiseren, dan op grond van de ministeriële regeling verplicht is?

5.6 Plaatsing en wachtlijst

Na een besluit tot toelating tot de doelgroep voor beschut werk, is het college verplicht betrokkene een dienstbetrekking aan te bieden. Het niet aanbieden van een concrete werkplek wordt door de regering als een 'ernstige tekortkoming' aangemerkt.²⁴ In de Participatiewet is niet bepaald *wanneer* het college daadwerkelijk een beschut werkplek moet hebben gerealiseerd.²⁵ Uitgangspunt is dat het college er alles aan doet om iemand zo snel mogelijk op een beschut werkplek te plaatsen.

Lukt het niet om iemand op korte termijn te plaatsen op een beschut werkplek, dan dient het college tijdelijk andere voorzieningen in te zetten, in afwachting van plaatsing. De gemeenteraad geeft in een verordening aan welke voorzieningen worden ingezet voor die personen voor wie nog geen beschut werkplek beschikbaar is tot het moment dat er een beschut werkplek beschikbaar komt.²⁶ Het gaat primair om voorzieningen die de arbeidsinschakeling bevorderen. Personen op de wachtlijst zijn niet vrijgesteld van de tegenprestatie.

Is iemand toegelaten tot de doelgroep beschut werk, maar is er geen verplichting tot plaatsing, omdat het aantal te realiseren werkplekken al is bereikt, dan ligt het in de rede, dat deze persoon in het volgende kalenderjaar met voorrang geplaatst wordt. Een wettelijke verplichting daartoe is er echter niet. De gemeenteraad kan wel bij verordening regels stellen over deze kwestie. Zie verder paragraaf 5.9.

Beleidskeuzes:

- Welke voorzieningen kunnen worden ingezet in afwachting van plaatsing op een beschut werkplek?
- Hoe gaan gemeenteraad en college om met een wachtlijst voor beschut werk? Op basis van welke criteria krijgt iemand op de wachtlijst een beschut werkplek aangeboden?

5.7 Inzet ondersteunende voorzieningen

Kenmerk van de doelgroep is dat zij dusdanig veel begeleiding en/of aanpassing op en van het werk nodig heeft dat dat niet van een reguliere werkgever mag worden verwacht. Werken op een beschut werkplek is de enige mogelijkheid om te functioneren op de arbeidsmarkt. Om iemand op een beschut werkplek te kunnen laten werken, kunnen gemeenten verschillende instrumenten inzetten. Naast de jobcoach (artikel 10da van de

²⁴ Dit betekent dat de minister bevoegd is een aanwijzing aan het college te geven op grond van artikel 76 van de Participatiewet. Dit zal met name aan de orde kunnen zijn wanneer de gemeenteraad haar controlerende taak verzaakt. Het geven van een aanwijzing gaat altijd gepaard met de opschorting van de uitkering op grond van artikel 69 van de wet. Indien de aanwijzing niet wordt opgevolgd, wordt de uitkering in het daaropvolgende kalenderjaar gekort. Ook zou toepassing van het instrument indeplaatsstelling op grond van de Gemeentewet aan de orde kunnen zijn (*Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, p. 10*).

²⁵ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 6, p. 25*.

²⁶ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, p. 22*.

Participatiewet) en werkplekaanpassing, kan het college o.a. ook specifieke training of scholing van betrokkene inzetten om vaardigheden te ontwikkelen die noodzakelijk zijn om de functie uit te oefenen.

Het rijk stelt gemiddeld € 8.500 per plaats beschikbaar via de Integratie-uitkering sociaal domein om de kosten van de noodzakelijke voorzieningen te dekken.²⁷ Het hoger uitvallen van de kosten in een individueel geval kan niet leiden tot weigering van de beschut werkplek.

Over de inzet van ondersteunende voorzieningen dient de gemeenteraad bij verordening regels te stellen. Zie verder paragraaf 5.9. Deze verplichting bestond overigens al vóór 1 januari 2017 (zie toenmalig artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet).

Beleidskeuze:

- Welke ondersteunende voorzieningen kunnen op grond van de Re-integratieverordening worden aangeboden bij plaatsing op een beschut werkplek?

5.8 Vormgeving dienstbetrekking

Gemeenten zijn vrij om de vormgeving en organisatie van beschut werkplekken zelf te bepalen binnen de kaders van de Participatiewet en de Verordening. Er kan bijvoorbeeld gekozen worden om deze plekken in te richten bij een SW-bedrijf of een reguliere werkgever in de private of publieke sector. Aan een beschut werkplek zijn geen vormvereisten verbonden, anders dan dat de werkgever een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke *dienstbetrekking* aangaat met de geïndiceerde persoon.²⁸ Maatwerk staat bij de vormgeving en inhoud van de beschut werkplek voorop. Bij de keuze voor de vorm en inhoud kan men zich laten leiden door de volgende afwegingen:

- Hoogte begeleidingskosten (interne of externe jobcoach)
- Kwaliteit en continuïteit van de begeleiding
- Aansluiting bij de mogelijkheden van de persoon
- Optimale benutting van de loonwaarde
- Kosten aanpassing werkplek
- Locatie werkplaats – om niet geconfronteerd te worden met eventuele vervoerskosten kan een grens worden aangebracht waarbinnen de beschut werkplek gevonden moet worden.

De wet geeft geen nadere bepalingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. In beginsel vindt de wetgever dat een taak voor de sociale partners. Op dit moment is er geen sprake van een CAO beschut werk. De werknemer valt in principe onder de CAO van de werkgever waar hij in dienst is. In de Werkkamer hebben gemeenten en sociale partners afgesproken dat het beloningsniveau begint op 100% van het WML, met het perspectief, dat er een beperkte groei mogelijk is.²⁹ Detachering behoort ook tot de mogelijkheden.

Het gebruik van flexibele vormen van een arbeidsovereenkomst is voor de doelgroep beschut werk in het algemeen minder wenselijk. De doelgroep heeft in het algemeen behoefte aan structuur en dagritme. Indien de verwachting is c.q. er aanwijzingen zijn dat iemands arbeidsvermogen afneemt (waardoor iemand door de ondergrens van beschut werk zakt) of juist verbetert (waardoor iemand kan werken op een baan uit de banenafpraak) dan kan worden overwogen om in eerste instantie een *tijdelijke* overeenkomst af te sluiten.

Beleidskeuze:

²⁷ Zie ook *Kamerstukken II 2016/17*, 34 578, nr. 3, p. 7.

²⁸ *Kamerstukken II 2016/17*, 34 578, nr. 6, p. 14: "Indien dit een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht betreft, dan zijn alle rechten en plichten die voortvloeien uit de gesloten arbeidsovereenkomst en het Burgerlijk Wetboek van toepassing. Betreft de dienstbetrekking een aanstelling in openbare dienst, dan gelden de rechten en plichten die gelden voor gemeentelijke ambtenaren. Uiteraard kunnen bij CAO ook rechten en plichten worden afgesproken."

²⁹ *Kamerstukken II 2016/17*, 34 578, nr. 6, p. 31: gesproken is over een bandbreedte van 100-120% van het WML.

- Welke invulling wordt, binnen de wettelijke kaders, gegeven aan de vormgeving en organisatie van beschut werkplekken?

5.9 Verordening

De gemeenteraad kan niet langer bij verordening regelen, dat *geen* beschut werk wordt aangeboden of dat een lager aantal werkplekken dan bij ministeriële regeling is bepaald, wordt aangeboden. Een dergelijke bepaling in de verordening is onverbindend wegens strijd met de wet³⁰ en wordt als een ernstige tekortkoming gezien. Dat geldt ook voor het opwerpen van allerlei drempels, die effectieve plaatsing tegengaan, zolang het verplichte aantal beschut werkplekken nog niet is gerealiseerd.³¹ Ook *uitsluitende criteria* kunnen niet worden opgenomen in de verordening.³² Daarmee wordt bedoeld op criteria, die er toe kunnen leiden dat een persoon met een positief advies alsnog niet geplaatst wordt in een dienstbetrekking 'beschut werk', zolang het geraamde aantal beschut werkplekken niet is gerealiseerd.

Voorbeelden van dergelijke verboden criteria zijn:

- het hanteren van loonwaardegrenzen³³,
- de feitelijke beschikbaarheid van beschut werkplekken³⁴,
- de beschikbaarheid van financiële middelen³⁵,
- het niet behoren tot een bepaalde doelgroep³⁶,
- beperkingen die zijn verbonden aan de organisatie van de beschut werkplekken³⁷.

De gemeenteraad kan *wel* bij verordening een hoger aantal te realiseren beschut werkplekken vaststellen dan op basis van de ministeriële regeling verplicht is. Worden meer beschut werkplekken beschikbaar gesteld, dan heeft de raad voor het meerdere de beleidsvrijheid om criteria te stellen ten aanzien van de doelgroep, loonwaarde, soort werk, etc.³⁸ De beleidsvrijheid blijft dus beperkt tot het aandeel dat de raad extra zou willen plaatsen. Als de raad voorrang zou willen geven aan een bepaalde doelgroep, bijvoorbeeld personen met een verstandelijke beperking, dan kan hiertoe worden besloten.

Voor het formaliseren van een additioneel aantal beschut werkplekken in de verordening zijn enkele varianten denkbaar. Er kan worden gekozen om in de verordening zelf een getal of formule op te nemen. De meest eenvoudige optie is om het aantal beschut werkplekken te noemen of dit te baseren op een bepaald percentage van het te realiseren aantal beschut werkplekken. Voor de toevoeging 'ten hoogste' kan worden gekozen, als het gewenst is, om het aantal extra beschut werkplekken mede te relateren aan de behoefte vanuit de doelgroep.

Er kan echter ook voor worden gekozen om in de verordening te bepalen, dat de raad jaarlijks vaststelt, of een groter aantal beschut werkplekken wordt aangeboden en zo ja, hoe hoog dat aantal dan is of hoe dit wordt vastgesteld. Dat aantal kan dan niet rechtstreeks uit de Re-integratieverordening worden afgeleid, maar als de raad jaarlijks het aantal vaststelt (dat ook nihil kan zijn) en dit op passende wijze bekendmaakt, is ook voldaan aan de verordeningsplicht.

³⁰ In dit geval artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, in combinatie met de ministeriële regeling, bedoeld in het derde lid. De gemeentelijke aanvullingsbevoegdheid krachtens artikel 121 van de Gemeentewet biedt geen ruimte voor afwijkende regels. Zie voor een voorbeeld van onverbindendheid: CRvB 31 mei 2011, *ECLI:NL:CRVB:2011:BQ7845*.

³¹ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, p. 22.*

³² *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, p. 8.*

³³ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 6, p. 24.*

³⁴ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 6, p. 29.*

³⁵ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 6, p. 30.*

³⁶ Bijvoorbeeld ouderen, alleenstaande ouders, of personen met een verstandelijke beperking. Zie verder voor 'doelgroep beschut werken': *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 6, p. 13.*

³⁷ De keuze voor een bepaalde organisatievorm kan een zodanig inperking van mogelijkheden tot plaatsing met zich meebrengen, dat feitelijke plaatsing te zeer beperkt wordt (bijvoorbeeld uitsluitend via een SW-bedrijf, of uitsluitend via detachering in een – commercieel – bedrijf).

³⁸ *Kamerstukken II 2016/17, 34 578, nr. 3, p. 8.*

Als het additionele beschut werkplekken betreft, kunnen uitsluitende criteria worden gehanteerd. Daaraan kan in de verordening ook invulling worden gegeven. Het staat de gemeenteraad vrij om groepen te benoemen die bij voorrang of met uitsluiting van andere groepen, in aanmerking worden gebracht. Hoewel het de gemeenteraad vrij staat om op dit punt keuzes te maken, geldt ook dat deze vrijheid niet onbegrensd is. Op grond van het verbod op discriminatie dient achterstelling of uitsluiting van bepaalde groepen voorzien te zijn van een redelijke en objectieve rechtvaardigingsgrond. Die kan zijn gelegen in de arbeidsmarktpositie van de betreffende groepen, maar dit dient dan wel terdege onderbouwd te zijn.

In de verordening zal de gemeenteraad ook moeten regelen welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling, worden ingezet voor geïndiceerde personen die nog niet plaatsbaar zijn omdat het aantal plaatsen voor dat jaar al gerealiseerd zijn, of omdat niet direct een geschikte beschut werkplek beschikbaar is (zie ook paragraaf 5.6). De inzet van deze instrumenten is volledig vormvrij. Ten slotte is de raad ook verplicht om bij verordening te regelen, welke ondersteunende voorzieningen aangeboden worden om plaatsing op een beschut werkplek effectief mogelijk te maken (zie ook paragraaf 5.7). Als bijlage is een model wijzigingsbesluit met betrekking tot de Re-integratieverordening opgenomen (zie bijlage 3).

Beleidskeuzes:

- Wijziging inhoud Re-integratieverordening:
 - Welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de beschut werk dienstbetrekking begint?
 - Welke ondersteunende voorzieningen worden ingezet om de werkzaamheden op een beschut werkplek mogelijk te maken?³⁹
 - Worden additionele dienstbetrekkingen beschut werk aangeboden (bovenop aantallen in ministeriële regeling) en hoe wordt bepaald wie daarvoor in aanmerking komt?
 - Verwijderen van verboden criteria (zie hierboven) in bestaande beleidsregels.

³⁹ Dit is optioneel, omdat de verplichting om ondersteunende voorziening in de verordening op te nemen reeds bestond (artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet (oud)).

6. Fiscale maatregelen

6.1 Harmonisatie mobiliteitsbonus

De Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet maakt het mogelijk loonkostensubsidie in te zetten voor schoolverlaters uit het vso/pro-onderwijs of het mbo-entreeonderwijs met arbeidsbeperkingen die al werken (zie ook paragraaf 3.3). Daarnaast harmoniseert deze wet het bedrag van de mobiliteitsbonus (premiëkorting). Voor mensen die tijdens het volgen van onderwijs of scholing arbeidsbeperkingen hebben kan UWV een verklaring scholingsbelemmeringen afgeven. De werkgever kan voor deze groep in aanmerking komen voor een korting op de werkgeverspremies. Deze premiëkorting (de zogenaamde mobiliteitsbonus) bedroeg € 7.000,- per jaar als iemand *geen indicatie* banenafpraak had en € 2.000,- als iemand wel zo'n indicatie had. Dit onderscheid was ongewenst, niet eenduidig en leidde tot calculerend gedrag. Met ingang van 1 januari 2017 is de mobiliteitsbonus daarom geharmoniseerd op € 2.000,- per jaar voor alle scholingsbelemmerden, conform de uniforme bonus voor werknemers met indicatie banenafpraak.⁴⁰ De duur van de mobiliteitsbonus bedraagt maximaal drie jaar.

6.2 Lage inkomensvoordeel (LIV)

Er is een nieuwe wet aangenomen met daarin nieuwe beleidsinstrumenten voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het betreft de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)⁴¹. Deze wet bestaat uit drie onderdelen, namelijk het LIV, het loonkostenvoordeel (LKV) en de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon. Op 1 januari 2017 is het LIV in werking getreden. Per 1 januari 2018 treden ook de onderdelen loonkostenvoordelen en tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon in werking.

Het LIV geldt voor werkgevers die medewerkers in dienst hebben die tussen 100% en 125% van het WML verdienen.⁴² De tegemoetkoming kan oplopen tot € 2.000 per jaar. Er moet wel sprake zijn van een substantiële baan (minimaal 1248 uur per jaar). Het LIV hoeft niet aangevraagd te worden. UWV beoordeelt op basis van de polisadministratie welke medewerkers in aanmerking komen. De Belastingdienst betaalt de tegemoetkoming uit aan de werkgever na afloop van het kalenderjaar.

Alleen in 2017 kan het LIV samenlopen met de premiëkorting voor de doelgroep banenafpraak. Het LIV geldt ook voor werkgevers die mensen met loonkostensubsidie in dienst hebben en tevens aan de overige voorwaarden voldoen. Dus in 2017 kan er driedubbel voordeel bestaan voor mensen uit de doelgroep banenafpraak, namelijk LIV, LKV en loonkostensubsidie.

Met ingang van 2018 treedt het LKV in werking. Het LKV is de opvolger van de premiëkorting.

⁴⁰ Artikel 50 van de Wet financiering sociale verzekeringen wordt daartoe gewijzigd. Zie ook *Kamerstukken II 2015/16*, 34 514, nr. 3, p. 5.

⁴¹ 'Wet van 23 december 2015, houdende tegemoetkomingen in de loonkosten van specifieke groepen' (*Stb.* 2016-542).

⁴² Zie artikelen 3.1 en 3.2 van de Wtl.

7. Ziekte

7.1 No-riskpolis UWV

Werkgevers die werknemers in dienst nemen met indicatie banenafpraak of op een beschut werkplek, kunnen vanaf dat tijdstip aanspraak maken op de 'no-riskpolis' van UWV als de werknemer onverhoopt ziek wordt.⁴³ Voor werknemers die vanuit de Participatiewet opgenomen waren in het doelgroepregister gold een zogenaamde horizonbepaling, die regelde dat de no-riskpolis op 1 januari 2021 zou komen te vervallen. Deze horizonbepaling is door de Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet per 1 januari 2017 ingetrokken.⁴⁴ De no-riskpolis is daardoor structureel beschikbaar voor mensen die tot de doelgroep banenafpraak of beschut werken behoren.

Deze no-riskpolis is door de Wet invoering praktijkroute ook beschikbaar gekomen voor werknemers, die op grond van de gevalideerde loonwaardemeting met loonkostensubsidie gaan werken. De no-riskpolis werkt voor werknemers die voor 1 januari 2017 al werkten met loonkostensubsidie (de Praktijkroute) terug tot het moment van indienstreding, maar op z'n vroegst tot 1 januari 2017.⁴⁵

Op grond van artikel 10d, twaalfde lid, van de Participatiewet, mag de gemeente sinds de invoering van de Wet harmonisatie instrumenten arbeidsbeperkten (1 januari 2016) geen loonkostensubsidie verstrekken over de perioden waarop recht bestaat op de no-riskpolis en daarop gebaseerde Ziektewetuitkering (artikel 29b van de Ziektewet). Dit om overcompensatie voor de werkgever te voorkomen. Via het DKD kunnen gemeenten en UWV informatie uitwisselen op basis waarvan verrekening van loonkostensubsidie kan plaatsvinden. Deze kostenverschuiving van gemeenten naar UWV gaat op grond van de Wet harmonisatie gepaard met een macro uitname door het Rijk. De kosten van de no-riskpolis komen sindsdien niet meer ten laste van de individuele gemeente.

Sommige gemeenten hebben nog een no-riskregeling opgenomen in de Re-integratieverordening voor werknemers die vanuit de Participatiewet zijn gaan werken en tot 1 januari 2017 niet tot het doelgroepregister van de banenafpraak konden worden toegelaten. Voor zover het de groep betreft waarvoor tevens loonkostensubsidie wordt verstrekt op grond van loonwaardemeting geldt, dat de gemeentelijke no-riskpolis overbodig is geworden vanwege de invoering van de Praktijkroute en dat deze komen te vervallen. Betreft het andere groepen, die niet in het doelgroepregister kunnen worden opgenomen, bijvoorbeeld werknemers zonder arbeidsbeperking, maar met een lange afstand tot de arbeidsmarkt, dan kan de gemeentelijke no-riskpolis gehandhaafd blijven.

Beleidskeuze:

- Indien van toepassing: No-riskregeling in Re-integratieverordening voor gemeentelijke doelgroep, anders dan doelgroep banenafpraak, handhaven?

7.2 Regeling procesgang

Vanaf 1 juli 2016 is de Regeling Procesgang Vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet van kracht⁴⁶, maar door een aantal technische problemen rondom de gegevensuitwisseling tussen gemeenten en UWV worden gemeenten vanaf 1 januari 2017 geacht de verantwoordelijkheid voor zieke ex-werknemers op te pakken. De Regeling regelt de verantwoordelijkheid voor de re-integratie van zieke werknemers die uit dienst treden bij hun werkgever. De regeling is van toepassing op alle werknemers die met een loonkostensubsidie ziek uit dienst

⁴³ Artikel 29b van de Ziektewet.

⁴⁴ Zie ook *Kamerstukken II 2016/17*, 34 514, nr. 8.

⁴⁵ Zie ook *Kamerstukken II 2016/17*, 34 578, nr. 7.

⁴⁶ Regeling van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 augustus 2015, 2015-0000236848, tot Regeling procesgang vangnetters gemeentelijke doelgroep Participatiewet.

zijn getreden en nog niet twee jaar zonder loonkostensubsidie het minimumloon hebben verdiend. Naar verwachting zal de VNG hier in een later stadium een aparte handreiking aan wijden.

Deze handreiking is tot stand gebracht met medewerking van de navolgende medewerkers van Stimulansz:
Wim Eiselin, Henk van Deutekom, Frans Kuiper en Annemieke Wildenburg.

Bijlage 2 - Wijziging Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet en wijziging Model Re-integratieverordening Participatiewet

Leeswijzer modelbepalingen

- [...] of bijvoorbeeld [**opsomming**] = door gemeente in te vullen.
- [*iets*] = kan ook een facultatieve tekst betekenen, die desgewenst kan worden weggelaten.
- [**iets OF iets**] = door gemeente te kiezen.

In de 'bestaande tekst' zijn de woorden en leestekens waaraan iets verandert, *cursief* gezet. In de 'nieuwe tekst' zijn de nieuwe woorden en leestekens **vet** gedrukt.

Wijziging Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet

Artikel 1, tweede lid, onder a (onderdeel A van het wijzigingsbesluit) wordt gewijzigd als volgt:

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort a. een persoon <i>moet behoren</i> tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet;</p>	<p>Artikel 1. Vaststelling wie tot doelgroep loonkostensubsidie behoort a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet;</p>

Wijziging Model Re-integratieverordening Participatiewet

Artikel 9 (onderdeel A van het wijzigingsbesluit) wordt gewijzigd als volgt:

Bestaande tekst	Nieuwe tekst
<p>Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk 1. <i>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.</i> 2. <i>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. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.</i> 3. <i>Om de in artikel 10b, eerste lid, van de</i></p>	<p>Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk 1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden: a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving; b. uitsplitsing van taken, of c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur. 2. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:</p>

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.

a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in

artikel [...] van de [citeertitel Wmo-verordening];

b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;

c. scholing als bedoeld in artikel 7;

d. persoonlijke ondersteuning als bedoel in artikel 11;

e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet

gemeentelijke schuldhulpverlening.

[3. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, [worden [ten hoogste] [aantal] OF wordt een aantal van [ten hoogste] [percentage] aan] additionele dienstbetrekkingen per jaar gerealiseerd.

4. In de additionele dienstbetrekkingen wordt voorzien in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. [... (bijvoorbeeld personen die ten minste [...] jaar oud zijn, die algemene bijstand ontvangen, met een loonwaarde van ten minste [...], met een verstandelijke of lichamelijke beperking, chronische psychische of psychosociale problemen)] hebben daarbij voorrang.]

Toelichting

Wijziging Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet

Artikel I, onderdeel A (wijziging artikel 1)

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Daarnaast kan het college nog steeds 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).

Wijziging Model Re-integratieverordening Participatiewet

Artikel II, onderdeel A (wijziging artikel 9)

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is de gemeenteraad, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Tevens *kan* bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet). Als daarvoor wordt gekozen, dient de gemeenteraad in de verordening ook aan te geven hoe dit aantal extra plekken wordt bepaald en welke criteria dan gelden voor plaatsing op deze extra plekken (ook dit volgt uit artikel 10b, vijfde lid).

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is vervallen de verplichting om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

Artikel 9, eerste lid:

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet. Inhoudelijk betreft het wat dit betreft geen wijziging ten opzichte van het oude artikel 9. Het was reeds op grond van artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet (oud) verplicht dit bij verordening te regelen). Wel zijn de ondersteunende voorzieningen ter wille van de duidelijkheid op een iets andere manier gerangschikt.

Artikel 9, tweede lid:

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerkarakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

[Artikel 9, derde en vierde lid:

Op grond van artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet, is de gemeenteraad bevoegd om een hoger aantal beschut werkplekken aan te bieden, dan op grond van de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, is bepaald. De artikelen 9, derde en vierde lid, geven daar verdere invulling aan.]

NB Als gemeenten er voor kiezen om hiervan gebruik te maken, dan dienen ze de toelichting afhankelijk van de gemaakte keuzes zelf verder aan te vullen.

Bijlage 3 - Model Raadsbesluit wijziging Verordening loonkostensubsidie Participatiewet en wijziging Re-integratieverordening Participatiewet

Leeswijzer modelbepalingen

- [...] of [iets] = door gemeente in te vullen, zie bijvoorbeeld artikel 9, tweede lid, onderdeel a.
- [iets] = facultatief, zie bijvoorbeeld artikel 9, derde en vierde lid (samen).
- [(iets)] = een voorbeeld ter illustratie of uitleg voor gemeente, zie bijvoorbeeld artikel 9, vierde lid.
- [iets OF iets] = door gemeente te kiezen, zie bijvoorbeeld artikel 9, derde lid.
- Ook zijn er combinaties mogelijk. Zie bijvoorbeeld artikel 9, derde lid, voor een facultatief artikellid waarbij, als ervoor wordt gekozen het over te nemen, er ook gekozen moet worden tussen twee uitwerkingen, het *dubbel-facultatieve* 'ten hoogste' ook wordt overgenomen én waarbij in alle gevallen nog iets ingevuld dient te worden ('aantal' of 'percentage').

Raadsbesluit wijziging Verordening loonkostensubsidie Participatiewet en wijziging Re-integratieverordening Participatiewet

De raad van de gemeente [naam gemeente];

gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van [datum en nummer];

gelet op de artikelen 6, tweede lid, en artikelen 8a, eerste lid, aanhef en onderdeel e, en tweede lid, aanhef en onder a, en 10b, [vijfde en] zevende lid, van de Participatiewet;

gezien het advies van de [namen commissies];

besluit:

Artikel I. Wijziging [citeertitel Verordening loonkostensubsidie Participatiewet]

De [citeertitel Verordening loonkostensubsidie Participatiewet] wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1, tweede lid, onder a, komt te luiden:

- a. een persoon behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet;

Artikel II. Wijziging [citeertitel Re-integratieverordening Participatiewet]

De [citeertitel Re-integratieverordening Participatiewet] wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 9 komt te luiden:

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
 - b. uitsplitsing van taken, of
 - c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.
2. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:
 - a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel [...] van de [citeertitel Wmo-verordening];
 - b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
 - c. scholing als bedoeld in artikel 7;
 - d. persoonlijke ondersteuning als bedoel in artikel 11;
 - e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.
3. *[In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, [worden [ten hoogste] [aantal] OF wordt een aantal van [ten hoogste] [percentage] aan] additionele dienstbetrekkingen per jaar gerealiseerd.*
4. *In de additionele dienstbetrekkingen wordt voorzien in volgorde van vaststelling dat gegadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. [... (bijvoorbeeld personen die ten minste [...] jaar oud zijn, die algemene bijstand ontvangen, met een loonwaarde van ten minste [...], met een verstandelijke of lichamelijke beperking, chronische psychische of psychosociale problemen)] hebben daarbij voorrang.]*

Artikel III

Dit besluit treedt in werking op [datum].

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van [datum].

De voorzitter,

De griffier,

Model Verordening loonkostensubsidie Participatiewet

Leeswijzer modelbepalingen

- [...] of [iets] = door gemeente in te vullen, zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid.
- [iets] = facultatief, zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid.
- [(iets)] = een voorbeeld ter illustratie of uitleg voor gemeente, zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid.
- Ook zijn er combinaties mogelijk. Zie bijvoorbeeld artikel 1, derde lid, voor een facultatief artikellid waarbij, als ervoor wordt gekozen het over te nemen, ook nog iets ingevuld dient te worden.

Nadere uitleg is opgenomen in de implementatiehandleiding, onderdeel van de bij deze modelverordening behorende oorspronkelijke ledenbrief (Lbr. 14/072) en in de handreiking, onderdeel van de bij deze modelverordening behorende ledenbrief (Lbr. 17/011).

De raad van de gemeente [naam gemeente];
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van [datum en nummer];
gelet op artikel 6, tweede lid, van de Participatiewet;
gezien het advies van [naam commissie];
[overwegende dat [...]];
besluit vast te stellen de Verordening loonkostensubsidie Participatiewet [naam gemeente-en eventueel jaartal].

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 behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, 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. De [externe organisatie (bijvoorbeeld het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen)] adviseert het college met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. De [externe organisatie] neemt daarbij de in het tweede lid neergelegde criteria in acht.]

Artikel 2. Vaststelling loonwaarde

1. Het college gebruikt de in de bijlage omschreven wijze om de loonwaarde van een persoon vast te stellen.
- [2. De [externe organisatie (bijvoorbeeld het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen)] adviseert het college met betrekking tot de vaststelling van de loonwaarde van een persoon. De [externe organisatie] neemt daarbij de in de bijlage omschreven methode in acht.]

Artikel 3. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 4 januari 2015 [datum (verordening is sinds 1 januari 2015 verplicht)].
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening loonkostensubsidie Participatiewet [naam gemeente-en eventueel jaartal].

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van [datum].

De voorzitter,

De griffier,

Met opmaak: Tabstops: 12,54 cm, Left

Bijlage bij artikel 2 - wijze waarop loonwaarde wordt vastgesteld

Het college maakt gebruik van [naam loonwaardemethodiek] om de loonwaarde van een persoon te bepalen. Hierna wordt de werkwijze van deze methode omschreven.

[korte uitleg van de methodiek]

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.

Op 1 januari 2017 is de 'Wet stroomlijning loonkostensubsidie Participatiewet' in werking getreden¹. Dat heeft geleid tot wijziging van artikel 10d van de Participatiewet en daaraan verbonden inhoudelijke aanpassingen van de regeling met betrekking tot loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is middels artikel 10d, tweede lid, een nieuwe doelgroep opgenomen voor loonkostensubsidie. Deze doelgroep is opgenomen in de verordening en betreft jongeren:

- van het praktijkonderwijs, bedoeld in artikel 10f van de Wet op het voortgezet onderwijs;
- het voortgezet speciaal onderwijs, bedoeld in artikel 2 van de Wet op de expertisecentra, of
- de entreeopleiding, bedoeld in artikel 7.2.2., onderdeel a, van de Wet educatie en beroepsonderwijs;

die binnen 6 maanden na het verlaten van school zijn gaan werken. Het college hoeft voor deze doelgroep niet meer vast te stellen of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. De werkgever van deze jongeren kan – ook als de dienstbetrekking al tot stand is gekomen – de gemeente verzoeken de loonwaarde vast te stellen.

Het college kan op verzoek of ambtshalve vaststellen wie tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 10c van de Participatiewet). Daarnaast kan het college nog steeds 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, tenzij gekozen is voor forfaitaire loonkostensubsidie (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). 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 percentage van het wettelijk minimumloon 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).

*[In deze verordening gaat het om een andere vorm van loonkostensubsidie dan de vorm van loonkostensubsidie zoals omschreven in de [citeertitel **Rre-integratieverordening**].] 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, p. 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

¹ Wet van 17 november 2016 tot wijziging van de Participatiewet, de Wet tegemoetkomingen loondomein, de Wet financiering sociale verzekeringen en de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten in verband met stroomlijning van de loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet en enkele andere wijzigingen' (Stb. 2016-444).

daarom geen begripsomschrijvingen opgenomen. Voor de duidelijkheid zijn een aantal belangrijke wettelijke definities hieronder weergegeven.

- doelgroep loonkostensubsidie (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, [van de 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, [alsmede personen als bedoeld in artikel 10d, tweede lid](#);
- loonwaarde (artikel 6, eerste lid, onderdeel g, [van de Participatiewet](#)): vastgesteld percentage van het wettelijk minimumloon 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, [van de 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 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 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, [en](#)
- [personen die werken op een beschutte werkplek \(artikel 10b, negende lid, van de Participatiewet\)](#).

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, p. 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 op iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie laat het college zich adviseren door de [externe organisatie]. Het college draagt personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie, de [externe organisatie] adviseert 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. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.]

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. *[De [externe organisatie] adviseert het college 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.

In de bijlage bij artikel 2 wordt de methode die het college gebruikt om de loonwaarde van die persoon te bepalen omschreven.

NB Individuele gemeenten kunnen uiteindelijk naar aanleiding van de gekozen invulling deze toelichting zelf aanvullen.

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

Model-Re-integratieverordening Participatiewet

Leeswijzer modelbepalingen

- [...] of **[iets]** = door gemeente in te vullen, zie bijvoorbeeld artikel 2, vierde lid.
- **[iets]** = facultatief, zie bijvoorbeeld artikel 3, eerste lid, en artikel 4.
- **[(iets)]** = een voorbeeld ter illustratie of uitleg voor gemeente, zie bijvoorbeeld artikel 2, vierde lid.
- Ook zijn er combinaties mogelijk. Zie bijvoorbeeld artikel 13 voor een facultatief artikel waarbij, als ervoor wordt gekozen het over te nemen, ook nog iets ingevuld dient te worden.
- Ook wordt er gewerkt met varianten waaruit gekozen kan worden. Zie bijvoorbeeld artikel 12.

Nadere uitleg is opgenomen in de implementatiehandleiding, onderdeel van de bij deze modelverordening behorende ledenbrief.

De raad van de gemeente **[naam gemeente]**;
gelezen het voorstel van burgemeester en wethouders van **[datum en nummer]**;
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;
gezien het advies van **[naam commissie]**;
[overwegende dat [...]];
besluit vast te stellen de Re-integratieverordening Participatiewet **[naam gemeente en eventueel jaartal]**.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

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

Hoofdstuk 2. Beleid en financiën

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

1. Het college kan de voorziening, bedoeld in artikel 6, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.
2. Het college kan de voorzieningen, bedoeld in de artikelen 4, 5 en 8, aanbieden aan personen die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
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 van het verrichten van mantelzorg.
4. Het college zendt [... **(bijvoorbeeld tweejaarlijks)**] aan de gemeenteraad een verslag over de doeltreffendheid van het beleid. Het verslag bevat in ieder geval het oordeel van de cliëntenraad.

Hoofdstuk 3. Voorzieningen

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

[1. 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 kan een voorziening beëindigen als:

- a. de persoon die aan de voorziening deelneemt zijn verplichting als bedoeld in de artikelen 9 en 17 van de wet, de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers of de artikelen 13 en 37 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen niet nakomt;
- b. de persoon die aan de voorziening deelneemt niet meer behoort tot de doelgroep;
- c. de persoon die aan de voorziening deelneemt algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een in deze verordening genoemde voorzieningen, tenzij het betreft een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, 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.

[Artikel 4. Werkstage

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

[Artikel 5. Sociale activering

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

[Artikel 6. Detacheringsbaan

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

3. Een werknemer wordt uitsluitend geplaatst als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en er geen verdringing op de arbeidsmarkt plaatsvindt.]

Artikel 7. Scholing

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een scholingstraject aanbieden.
2. Een scholingstraject voldoet in ieder geval aan de volgende eisen:
 - a. [...], en
 - b. [...].

[3. Het eerste lid is niet van toepassing op personen als bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de wet.]

Artikel 8. Participatieplaats

[1. Het college kan een persoon van 27 jaar of ouder met recht op algemene bijstand overeenkomstig artikel 10a van de wet onbeloonde additionele werkzaamheden laten verrichten.

2. Het college zorgt ervoor dat de te verrichten additionele werkzaamheden worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst die wordt ondertekend door het college, de werkgever en de persoon die de additionele werkzaamheden gaat verrichten.]

3. De premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, van de wet bedraagt **[bedrag (bijvoorbeeld € 100)]** per zes maanden, mits in die zes maanden voldoende is meegewerkt aan het vergroten van de kans op inschakeling in het arbeidsproces.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

1. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de wet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken worden de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:

- a. fysieke aanpassingen van de werkplek of de werkomgeving;
- b. uitsplitsing van taken, of
- c. aanpassingen in de wijze van werkbegeleiding, werktempo of arbeidsduur.

2. Voor zover nodig worden aan personen van wie is vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben, tot het moment van aanvang van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 10b, eerste lid, van de wet, daarnaast de volgende voorzieningen op de arbeidsinschakeling aangeboden:

- a. arbeidsmatige dagbesteding als bedoeld in artikel [...] van de [citeertitel Wmo-verordening];
- b. sociale activering als bedoeld in artikel 5;
- c. scholing als bedoeld in artikel 7;
- d. persoonlijke ondersteuning als bedoeld in artikel 11;
- e. schuldhulpverlening als bedoeld in de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening.

[3. In aanvulling op het aantal ten minste te realiseren dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, van de wet, [worden [ten hoogste] [aantal] OF wordt een aantal van [ten hoogste] [percentage] aan] additionele dienstbetrekkingen per jaar gerealiseerd.

4. In de additionele dienstbetrekkingen wordt voorzien in volgorde van vaststelling dat geadigden uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. [... (bijvoorbeeld personen die ten minste [...] jaar oud zijn, die algemene bijstand ontvangen, met een loonwaarde van ten minste [...], met een verstandelijke of lichamelijke beperking, chronische psychische of psychosociale problemen)] hebben daarbij voorrang.]

Artikel 9. 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. Het college selecteert voor deze beoordeling uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

3. Om de in artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet, bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken zet het 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 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

Het college kan ondersteuning aanbieden aan een persoon uit de doelgroep ten aanzien van wie het college van oordeel is dat een leer-werktraject nodig is, voor zover deze ondersteuning nodig is voor het volgen van een leer-werktraject en het personen betreft:

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

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

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

Artikel 12. No-riskpolis

Variant 1

1. Het college kan werkgevers de kosten van een no-riskpolis vergoeden als:
 - a. de werkgever voor ten minste de duur van **[periode (bijvoorbeeld 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, en
 - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. Voor vergoeding komt uitsluitend in aanmerking een no-riskpolis die ten hoogste vergoedt:
 - a. het loon van de werknemer tot **[percentage (bijvoorbeeld 120 procent)]** van het minimumloon, en
 - b. **[percentage (bijvoorbeeld 15 procent)]** boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Het college vergoedt de no-riskpolis tot en met **[periode (bijvoorbeeld 12 maanden)]** na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

Variant 2

1. Een werkgever komt in aanmerking voor een no-riskpolis als:
 - a. de werkgever voor ten minste de duur van **[periode (bijvoorbeeld 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, en
 - e. de werknemer zijn woonplaats heeft binnen de gemeente.
2. De no-riskpolis vergoedt:
- a. het loon van de werknemer tot **[percentage (bijvoorbeeld 120 procent)]** van het minimumloon, en
 - b. **[percentage (bijvoorbeeld 15 procent)]** boven de dekking voor extra werkgeverslasten.
3. Om de werkgever een no-riskpolis te kunnen verstrekken, sluit de gemeente een verzekering af met **[verzekeraar]** en treedt op als verzekeringnemer. De begunstigde is de werkgever.
4. Het college verstrekt de no-riskpolis tot en met **[periode (bijvoorbeeld 12 maanden)]** na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever.

[Artikel 13. Loonkostensubsidie

1. Het college kan een loonkostensubsidie verstrekken aan werkgevers die met een kwetsbare, uiterst kwetsbare of gehandicapte werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten.
2. De loonkostensubsidie bedraagt ten hoogste **[percentage (bijvoorbeeld 50 procent)]** van de loonkosten gedurende maximaal **[periode (bijvoorbeeld 12 maanden)]** respectievelijk **[periode (bijvoorbeeld 24 maanden)]** ten behoeve van de kwetsbare respectievelijk de uiterst kwetsbare werknemer. Voor de gehandicapte werknemer bedraagt deze ten hoogste **[percentage (bijvoorbeeld 75 procent)]** van de loonkosten gedurende de gehele arbeidsperiode.
3. Onder kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die:
 - a. voorafgaand aan de indienstneming gedurende **[periode (bijvoorbeeld 6 maanden)]** geen reguliere betaalde betrekking heeft gevonden;
 - b. geen startkwalificatie bezit;
 - c. ouder is dan **[leeftijd (bijvoorbeeld 50 jaar)]**, of
 - d. alleenstaande ouder is.
4. Onder uiterst kwetsbare werknemer wordt verstaan de persoon die onmiddellijk voorafgaand aan de indiensttreding ten minste **[periode (bijvoorbeeld 24 maanden)]** werkloos is geweest.
5. De subsidie wordt uitsluitend verstrekt als hierdoor de concurrentieverhoudingen niet onverantwoord worden beïnvloed en geen verdringing plaatsvindt.
6. De loonkostensubsidie wordt niet verstrekt als de werkgever op grond van een andere regeling aanspraak maakt op financiële tegemoetkomingen in verband met de indiensttreding van de werknemer.]

[Artikel 14. Uitstroompremie

1. Het college kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een langdurig werkloze die duurzaam uitstroomt naar algemeen geaccepteerde arbeid en daardoor niet langer recht heeft op algemene bijstand.
2. Een langdurig werkloze in de zin van het eerste lid is een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer op een uitkering aangewezen is of is geweest.
3. De premie kan worden aangevraagd vanaf **[periode (bijvoorbeeld de zevende maand)]** na de indiensttreding.]

Hoofdstuk 4. Slotbepalingen

Artikel 15. Intrekken oude verordening [en overgangsrecht]

1. De **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]** wordt ingetrokken.
2. Een persoon die gebruik maakt van een toegekende voorziening op grond van de **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]**, die moet worden beëindigd op grond van deze verordening,

behoudt deze voorziening voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]** voor de duur:

- a. van **[periode (bijvoorbeeld 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 **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]** blijft van toepassing ten aanzien van een voortgezette voorziening als bedoeld in het tweede lid.]

Artikel 16. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Re-integratieverordening Participatiewet **[naam gemeente en eventueel jaartal]**.

Aldus vastgesteld in de openbare raadsvergadering van **[datum]**.

De voorzitter,
De griffier,

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-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 zijn. Immers, re-integratie is maatwerk. Het is helemaal afhankelijk van iemands mogelijkheden en beperkingen wat in het concrete geval een passend re-integratietraject is. Daarom wordt aan het college de bevoegdheid gegeven om op een aantal punten eigen afwegingen te maken. Artikel 10 van de Participatiewet bepaalt dat personen uit de doelgroep aanspraak hebben op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling en de door het college noodzakelijk geachte voorziening binnen de kaders van de re-integratieverordening. Daarom is ervoor gekozen in de verordening de voorzieningen vast te leggen die het college in ieder geval kan aanbieden.

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

- persoonlijke ondersteuning (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- scholing of opleiding als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- de premie, bedoeld in artikel 10a, zesde lid, Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, en tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet);
- participatievoorziening beschut werk als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, vierde lid, van de Participatiewet), en
- no riskpolis (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet).

Artikelsgewijze toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 1. Begrippen

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

Doelgroep

De doelgroep wordt gevormd door personen zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, onder a, van de Participatiewet. Het betreft:

- die algemene bijstand ontvangen;
- personen als bedoeld in 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 nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Algemene nabestaandenwet (hierna: ANW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (hierna: IOAW);
- personen met een uitkering ingevolge de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (hierna: IOAZ);

-personen zonder uitkering;
en, die voor de arbeidsinschakeling zijn aangewezen op een door het college aangeboden
voorziening.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

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

Grote afstand tot de arbeidsmarkt

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

Artikel 2. Evenwichtige verdeling en financiering

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.

Grote afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt voorzieningen als bedoeld in de artikelen 4 (voorzieningen werkstages), 5 (sociale activering) en 8 (participatieplaats) aan personen aan die behoren tot de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Korte afstand tot arbeidsmarkt

Het college biedt de voorziening zoals bedoeld in artikel 6 (detacheringsbaan) aan, aan personen die behoren tot de doelgroep met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep is gedefinieerd in artikel 1.

Overige voorzieningen

Voor de overige voorzieningen, volgt al uit de doelgroepomschrijving aan wie het college deze voorzieningen kan aanbieden. Het gaat om: scholing (artikel 7), beschut werk (artikel 9), ondersteuning bij leer-werktrajecten (artikel 10), persoonlijke ondersteuning (artikel 11), no-riskpolis (artikel 12), loonkostensubsidie (artikel 13) en uitstroompremies (artikel 14).

Rekening houden met omstandigheden en beperkingen

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

Verslag doeltreffendheid

Het college zendt [...] een verslag over de doeltreffendheid van het re-integratiebeleid. Dit verslag moet het oordeel van de cliëntenraad bevatten. Dit is geregeld in artikel 2, vierde lid.

Artikel 3. Algemene bepalingen over voorzieningen

De Participatiewet schrijft niet uitputtend voor welke voorzieningen het college aan moet bieden.

Het enige criterium is dat de voorziening gericht moet zijn op de arbeidsinschakeling en moet bijdragen aan het (op termijn) mogelijk maken van reguliere arbeid door een persoon. Al naar gelang de afstand van een persoon tot de arbeidsmarkt kan een voorziening gericht zijn op bijvoorbeeld sociale activering en het voorkomen van een isolement (zoals het doen van vrijwilligerswerk met behoud van uitkering), het leren van vaardigheden of kennis, of het opdoen van werkervaring (bijvoorbeeld via gesubsidieerd werk). Ook is het mogelijk dat een gemeente in individuele gevallen een persoonsgebonden re-integratiebudget ter beschikking stelt.

Beëindigingsgronden

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

Het college kan een voorziening beëindigen in de gevallen zoals opgenomen in artikel 3, 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 als bedoeld in de artikelen 34a, vijfde lid, onderdeel b, 35, vierde lid, onderdeel b, en 36, derde lid, onderdeel b, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d is verleend. Voor deze doelgroep geldt dat het 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.¹ Terugvordering dient te geschieden op grond van het Burgerlijk Wetboek.

[Artikel 4. Werkstage

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

Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

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

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

Doelgroep aanbieden werkstage

Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep een werkstage aanbieden voor zover hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid (artikel 4, eerste lid, onderdeel b, van deze verordening). Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering. In een dergelijk geval kan sprake zijn van een afstand tot de arbeidsmarkt, maar dit hoeft niet altijd het geval te zijn. Heeft een persoon gedurende vijf jaren geen inkomsten uit arbeid verworven, dan kan worden aangenomen dat hij een afstand tot de arbeidsmarkt heeft. In dat geval is het college bevoegd hem een werkstage aan te bieden.

Doel van de werkstage

Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkstage, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt. De werkstage kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. In de werkstage kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Opstellen schriftelijke overeenkomst

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

Geen verdringing

In het derde lid is bepaald dat de werkstage uitsluitend wordt verstrekt als er geen verdringing van de arbeidsmarkt plaatsvindt. Het opvullen van een vacature is alleen toegestaan als de vacature niet is ontstaan door afvloeiing, maar door ontslag op grond van een van de volgende redenen:

- eigen initiatief van de werknemer;*
- handicap;*
- ouderdomspensioen;*
- vermindering van werktijd op initiatief van de werknemer, of*
- gewettigd ontslag om dringende redenen.]*

[Artikel 5. Sociale activering

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

Begrip sociale activering

Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.²

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

Doelgroep sociale activering

Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening (artikel 5, eerste lid).

Voor de verplichting op grond van artikel 9, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.³

College stemt duur activiteiten af op de persoon

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

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.]

[Artikel 6. Detacheringsbaan

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

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

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

Artikel 7. Scholing

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.

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

Jongeren

Personen jonger dan 27 jaar die nog mogelijkheden hebben binnen het uit 's Rijks kas bekostigde onderwijs kunnen sinds 1 juli 2012 geen voorziening ontvangen die hen ondersteunt bij de arbeidsinschakeling (artikel 7, derde lid, onderdeel a, van de Participatiewet). *[Dit is voor de volledigheid opgenomen in het derde lid.]*

Scholing in combinatie met participatieplaats

Wanneer een persoon die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats niet over een startkwalificatie beschikt, 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.

Zie artikel 8 van deze verordening over de voorziening participatieplaatsen.

Artikel 8. Participatieplaats

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

Additionele werkzaamheden

Op een participatieplaats worden additionele werkzaamheden verricht. Niet de te verrichten werkzaamheden staan centraal maar het leren werken of het (opnieuw) wennen aan werken. Aspecten als omgaan met gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerking met collega's zijn allemaal zaken waaraan in een participatieplaats gewerkt kan worden. Ook kan hiermee worden beoordeeld of het werkerterrein past bij de capaciteiten van de uitkeringsgerechtigde, zodat een persoon bijvoorbeeld een opleiding op het betreffende terrein kan gaan volgen en daarmee voor zichzelf een duurzaam perspectief op arbeid kan realiseren. De duur van de participatieplaats is wettelijk beperkt tot maximaal vier jaar (artikel 10a van de Participatiewet). Na negen maanden wordt beoordeeld door het college of de participatieplaats de kans op arbeidsinschakeling heeft vergroot (artikel 10a, achtste lid, van de Participatiewet). Zo niet dan wordt de participatieplaats beëindigd. Uiterlijk 24 maanden na aanvang van de participatieplaats wordt opnieuw beoordeeld of de participatieplaats wordt voortgezet. Als de gemeente concludeert dat voortzetting van de participatieplaats met het oog op in de persoon gelegen factoren aanmerkelijk bijdraagt tot de arbeidsinschakeling, dan kan de participatieplaats nog één jaar verlengd worden. Echter in dat geval dient een andere werkomgeving geboden te worden (artikel 10a, negende lid, van de Participatiewet). Na 36 maanden vindt opnieuw een dergelijke beoordeling plaats (artikel 10a, tiende lid, van de Participatiewet).

Premie

De persoon die werkzaamheden verricht op een participatieplaats heeft recht op een premie voor het eerst na zes maanden en vervolgens iedere zes maanden na aanvang van de additionele werkzaamheden (artikel 10a, zesde lid, van de Participatiewet). Voorwaarde is dat de persoon naar het oordeel van het college voldoende heeft meegewerkt aan het vergroten van zijn kansen op de arbeidsmarkt. De hoogte van de premie moet in de verordening vastgelegd worden (artikel 8a, eerste lid, onderdeel d, van de Participatiewet). De premie wordt vrijgelaten op grond van artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet. In verband hiermee is de hoogte van de premie

begrensd door het in de vrijlatingsbepaling genoemde bedrag. Daarnaast moet bij het bepalen van de hoogte van de premie ook de risico's van de armoedeval worden betrokken.⁴ Er is gekozen voor een premie van telkens [**bedrag**] per zes maanden.

Artikel 9. Participatievoorziening beschut werk

Algemeen

Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht beschut werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing.

De gemeenteraad kan bij verordening niet langer bepalen dat geen beschut werk wordt aangeboden. Wel is de gemeenteraad, gelet op artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet, verplicht om bij verordening in elk geval vast te stellen:

- a. welke voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling worden aangeboden om adequaat functioneren op een beschutte werkplek mogelijk te maken, en
- b. welke voorzieningen worden aangeboden tot het moment dat de dienstbetrekking aanvangt.

Tevens kan bij verordening worden geregeld dat een hoger aantal te realiseren dienstbetrekkingen wordt vastgesteld dan op grond van de ministeriële regeling is bepaald (artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet). Als daarvoor wordt gekozen, dient de gemeenteraad in de verordening ook aan te geven hoe dit aantal extra plekken wordt bepaald en welke criteria dan gelden voor plaatsing op deze extra plekken (ook dit volgt uit artikel 10b, vijfde lid).

In artikel 10b, vierde lid, onderdeel a, van de Participatiewet (oud) was bepaald dat de gemeenteraad diende te regelen op welke wijze werd bepaald welke personen in aanmerking komen voor de ambtshalve vaststelling of iemand tot de doelgroep behoorde. Met de inwerkingtreding van artikel 10b van de Participatiewet (nieuw) is de verplichting om dat te regelen komen te vervallen, omdat vanaf 1 januari 2017 een persoon die meent tot de doelgroep te behoren, zelf bij UWV een daartoe strekkend verzoek kan indienen. Tevens is vervallen de verplichting om te regelen op welke wijze het aantal beschutte werkplekken wordt vastgesteld (zie artikel 10b, vierde lid, onderdeel c, van de Participatiewet (oud)).

Artikel 9, eerste lid:

In dit artikel is tot uitdrukking gebracht dat aanspraak bestaat op de genoemde ondersteunende voorzieningen (op de arbeidsinschakeling). Daarmee wordt uitvoering gegeven aan artikel 10b, zevende lid, van de Participatiewet. Inhoudelijk betreft het wat dit betreft geen wijziging ten opzichte van het oude artikel 9. Het was reeds op grond van artikel 10b, vierde lid, van de Participatiewet (oud) verplicht dit bij verordening te regelen. Wel zijn de ondersteunende voorzieningen ter wille van de duidelijkheid op een iets andere manier gerangschikt.

Artikel 9, tweede lid:

Nadat het college heeft vastgesteld, dat iemand tot de doelgroep voor beschut werk behoort, dient deze persoon geplaatst te worden op een beschut werkplek. In de wetenschap dat een plaatsing afgestemd dient te worden op de persoonlijke eigenschappen en omstandigheden van betrokkene, dient dit een vorm van maatwerk te zijn, die niet altijd direct tot plaatsing op een geschikte werkplek

Met opmaak: Genummerd + Niveau:
1 + Nummeringstijl: a, b, c, ... +
Beginnen bij: 1 + Uitlijning: Links +
Uitgelijnd op: 0,63 cm + Inspringen
op: 1,27 cm

Met opmaak: Lettertype: Corsief

⁴ Kamerstukken II 2007/08 31 577, nr. 3, blz. 12.

zal leiden. Het college is verplicht om ter overbrugging van de periode tot de plaatsing betrokkene voorzieningen (op de arbeidsinschakeling) aan te bieden die bijdragen aan een succesvolle plaatsing. De voorzieningen die hiervoor aangeboden worden zijn genoemd in het tweede lid. Welke (combinatie van) voorziening(en) in een concreet geval ingezet wordt zal gezien het maatwerk karakter van dat geval afhangen.

Naast voorzieningen die bijdragen aan arbeidsinschakeling en hun grondslag vinden in de Re-integratieverordening, worden ook andere voorzieningen genoemd. Dergelijke – perifere – voorzieningen kunnen op grond van andere regelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 of de Wet gemeentelijke schuldhulpverlening, worden verstrekt en bijdragen aan een geslaagde plaatsing.

[Artikel 9, derde en vierde lid:

Op grond van artikel 10b, vijfde lid, van de Participatiewet, is de gemeenteraad bevoegd om een hoger aantal beschut werkplekken aan te bieden, dan op grond van de ministeriële regeling, bedoeld in artikel 10b, vierde lid, is bepaald. De artikelen 9, derde en vierde lid, geven daar verdere invulling aan.]

NB Als gemeenten er voor kiezen om hiervan gebruik te maken, dan dienen ze de toelichting afhankelijk van de gemaakte keuzes zelf verder aan te vullen.

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. In de verordening moet vastgelegd worden hoe zij deze voorselectie uitvoeren.⁵ Daarom is in het tweede lid bepaald dat het college uitsluitend personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt selecteert voor de beoordeling of zij uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Voor dit criterium is gekozen omdat personen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt veelal niet uitsluitend in een beschutte omgeving mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben. Onder de personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het aannemelijk dat daartoe personen behoren die uitsluitend in een beschutte omgeving kunnen werken.

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. 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 beschut werk behoort. Het Uitvoeringsinstituut

⁵ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113, blz. 3.

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 'beschut werk' behoort. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, kan de gemeente besluiten het advies niet te volgen.⁶

Stap 4: dienstbetrekking 'beschut werk'

Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, zorgt de gemeente ervoor dat deze persoon in een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden aan de slag gaat (artikel 10b, 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.⁷

Naast het bepalen van wie in aanmerking kan komen voor beschut zijn in deze verordening vastgelegd welke voorzieningen voor arbeidsinschakeling ingezet worden om deze dienstbetrekking mogelijk te maken (derde lid). Tevens is in deze verordening vastgelegd op welke wijze de gemeente de omvang van het aanbod van beschut werk, het aantal beschikbare plekken, vaststelt. Gemeenten kunnen het werk zelf organiseren via bijvoorbeeld een aan de gemeente gelieerd bedrijf zoals een SW-bedrijf. Ook kunnen zij afspraken maken met andere reguliere werkgevers over de voorwaarden waarop zij deze mensen een dergelijke dienstbetrekking aanbieden.⁸

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. Daarom moet het college overleg voeren met partners om de omvang van het aanbod te kunnen bepalen (vierde lid).

[Artikel 10. Ondersteuning bij leer-werktraject

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

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

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

De voorziening ondersteuning bij leer-werktrajecten is inzetbaar voor jongeren van zestien of zeventien jaar oud die dreigen uit te vallen uit school, maar middels een leer/werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen. Om te voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen, wordt de

⁶ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 113.

⁷ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 66.

⁸ Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 115-116.

mogelijkheid geboden extra ondersteuning te bieden. Deze voorziening kan ook worden ingezet ter voorkoming van schooluitval bij jongeren van achttien tot 27 jaar die door een leer-werktraject alsnog een startkwalificatie kunnen behalen.

Bijstandsgerechtigden jonger dan 27 jaar die uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kunnen volgen, zijn uitgesloten van ondersteuning op grond van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet. Voor de conclusie dat een jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs kan volgen is vereist dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of daarvoor in aanmerking komt.⁹ In het kader van artikel 7, derde lid, onder a, van de Participatiewet betekent dit dat het college vanaf het moment dat de jongere uit 's Rijks kas bekostigd onderwijs volgt of kan volgen geen ondersteuning bij de arbeidsinschakeling kan bieden.

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

Artikel 11. Persoonlijke ondersteuning

In artikel 11 wordt de voorziening persoonlijke ondersteuning nader gedefinieerd. Het gaat dan om een voorziening zoals een jobcoach, die op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer met beperkingen bij het verrichten van zijn taken ondersteunt. Het moet dan ook gaan om een systematische ondersteuning. Daarnaast moet de ondersteuning noodzakelijk zijn in die zin, dat de werknemer zonder die ondersteuning in redelijkheid niet zijn werkzaamheden zou kunnen verrichten. Persoonlijke ondersteuning heeft tot doel dat een werknemer wordt begeleid naar een situatie dat hij uiteindelijk zonder begeleiding via een dergelijke voorziening bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn.¹⁰

Artikel 12. No-riskpolis

Toelichting als voor variant 1 wordt gekozen

De no-riskpolis kan worden ingezet als ondersteuning bij de arbeidsinschakeling (artikel 8a, tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet). Het college kan de kosten van de no-riskpolis voor werkgevers vergoeden (eerste lid). De no-riskpolis is een belangrijk instrument om aarzelingen bij werkgevers weg te nemen 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, van de 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-risk polis. Er is voor gekozen om de mogelijkheid tot inzet van een no-riskpolis te beperken voor arbeidsovereenkomsten die minimaal [periode] duren.

Voorts is voor inzet van de no-risk polis vereist dat de werknemer behoort tot de doelgroep (zie

⁹ Kamerstukken II 2010/11, 32 815, nr. 3, blz. 49.

¹⁰ Kamerstukken II 2013-2014, 33 161, nr. 107, blz. 115.

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.

Hoogte vergoeding

Het college kan de kosten van de no-riskpolis vergoeden voor werkgevers. Niet elke verzekering komt voor vergoeding in aanmerking. Hiervoor zijn regels gesteld in het tweede lid. Voor vergoeding komt uitsluitend een no-riskpolis in aanmerking die ten hoogste vergoedt:

- het loon van de werknemer tot **[percentage]** van het minimumloon;
- **[percentage]** boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Het college zal voor toekenning van de vergoeding moeten toetsen of de door de werkgever gekozen verzekering voldoet aan deze voorwaarden.

Werkgever sluit verzekering af

De werkgever moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten. De werkgever treedt op als verzekeringsnemer. Het college vergoedt uitsluitend de kosten van de no-riskpolis.

Duur vergoeding no-riskpolis

Het college vergoedt de no-riskpolis tot **[periode]** na indiensttreding van de werknemer bij de werkgever (derde 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.

Toelichting als voor variant 2 wordt gekozen

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

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

Voorwaarden

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

Hoogte vergoeding

De no-riskpolis vergoedt:

- het loon van de werknemer tot **[percentage]** van het minimumloon;
- **[percentage]** boven de dekking voor extra werkgeverslasten.

Contract met verzekeraar

De gemeente moet ten behoeve van het verstrekken van een no-riskpolis een verzekering afsluiten met **[verzekeraar]**. De gemeente treedt op als verzekeringnemer. De werkgever is de begunstigde (derde lid).

Duur no-riskpolis

Het college vergoedt de no-riskpolis tot **[periode]** na indienstreding van de werknemer bij de werkgever.

Na twee jaar is het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen verantwoordelijk

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

[Artikel 13. Loonkostensubsidie

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

Compensatie

Het doel van de loonkostensubsidie is het bieden van compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever een persoon (nog) niet ten volle kan inzetten. Zo kan het college een loonkostensubsidie aan de werkgever verstrekken om tijdelijk het verschil in arbeidsproductiviteit te compenseren en zo de re-integratie van de bijstandsgerechtigde te bewerkstelligen.¹¹ In het eerste lid is de doelgroep opgenomen en in het tweede lid de maximaal toe te kennen loonkostensubsidie opgenomen. Een nadere uitwerking van de doelgroep is opgenomen in het derde en vierde lid.

Geen verdringing

Zie wat hierover is opgemerkt bij artikel 4.

De in artikel 13 van deze verordening geregelde loonkostensubsidie moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet. De laatstgenoemde loonkostensubsidie is geïntroduceerd in de Participatiewet door de Invoeringswet Participatiewet en is specifiek bedoeld voor personen met een arbeidsbeperking. De in artikel 13 opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het gaat in hier dus niet om de loonkostensubsidie die verstrekt kan worden aan personen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van een wettelijk minimumloon, doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Participatiewet).]

¹¹ Kamerstukken II 2004/05, 28 870, nr. 125.

[Artikel 14. Uitstroompremie

Het verstrekken van een uitstroompremie is alleen mogelijk als een persoon die algemene bijstand ontving, uitstroomt. De premie kan worden aangevraagd vanaf **[periode]** na indiensttreding. Onder langdurig werkloze wordt verstaan een persoon die gedurende een aaneengesloten periode van twaalf maanden of langer aangewezen is (geweest) op een uitkering. In de Participatiewet is geregeld dat jaarlijks een eenmalige premie kan worden verstrekt (artikel 31, tweede lid, onderdeel j, van de Participatiewet). Voor personen jonger dan 27 jaar is deze premie vrijgelaten (artikel 31, zevende lid, van de Participatiewet.)

[Artikel 15. Intrekken oude verordening en overgangsrecht

In artikel 15 is onder andere het overgangsrecht neergelegd. Het kan voorkomen dat personen een voorziening toegekend hebben gekregen op grond van de oude re-integratieverordening, die niet meer voldoet aan de voorwaarden uit deze verordening. Hierbij kan worden gedacht aan de situatie waarin de oude re-integratieverordening voorzieningen bevat die na inwerkingtreding van deze verordening niet meer worden verstrekt. Ook is het denkbaar dat een persoon op grond van de oude re-integratieverordening wel in aanmerking zou komen voor een voorziening, maar door inwerkingtreding van deze verordening niet meer. De toegekende voorziening zou dan op grond van artikel 3, tweede lid, van deze verordening moeten worden beëindigd. Om dit te voorkomen is in artikel 15, tweede lid, geregeld dat dergelijke voorzieningen worden behouden voor een bepaalde duur. Een dergelijke voorziening wordt behouden voor ten hoogste de duur van **[periode]** of - als dit eerder is - voor de duur dat deze is verstrekt. Dit uiteraard voor zover wordt voldaan aan de voorwaarden uit de **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]**. Wordt niet meer aan die voorwaarden voldaan, dan moet de voorziening worden beëindigd, bijvoorbeeld als een belanghebbende geen aanspraak meer heeft op ondersteuning bij de arbeidsinschakeling. De periode van **[periode]** begint te lopen vanaf het moment van inwerkingtreding van deze verordening.

Voortzetten toegekende voorzieningen

Toegekende voorzieningen op grond van de **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]** worden dus in beginsel behouden tot **[periode]** na inwerkingtreding van deze verordening. Na afloop van die periode kan het college besluiten of een voorziening wordt voortgezet (artikel 15, 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 **[periode]** 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 **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]** of als de voorziening is toegekend voor een kortere duur dan **[periode]** 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 **[citeertitel 'oude' re-integratieverordening]** van toepassing (artikel 15, vierde lid, van deze verordening).]